

Evaluierung der ESF-geförderten Programme zur Qualifizierung von Bezieherinnen und Beziehern von Transferkurzarbeitergeld und Kurzarbeitergeld: Endbericht 2013. T. 1, Ergebnisse der deskriptiven Analysen und Fallstudien

Fertig, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version
Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fertig, M. (2013). *Evaluierung der ESF-geförderten Programme zur Qualifizierung von Bezieherinnen und Beziehern von Transferkurzarbeitergeld und Kurzarbeitergeld: Endbericht 2013. T. 1, Ergebnisse der deskriptiven Analysen und Fallstudien*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB439/I). Köln: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47437-8>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Forschungs bericht

Arbeitsmarkt

439/I

**Evaluierung der ESF-geför-
derten Programme zur
Qualifizierung von Beziehe-
rinnen und Beziehern von
Transferkurzarbeitergeld
und Kurzarbeitergeld**

– Endbericht 2013 - Teil 1 –

**Ergebnisse der deskriptiven Analysen
und Fallstudien**



Evaluierung der ESF-geförderten Programme „Mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsan- gebote für Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld“ und „Mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote für Bezie- herinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld“

**Endbericht 2013 - Teil 1
Ergebnisse der deskriptiven Analysen und Fallstudien**

ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
Barbarossaplatz 2
50674 Köln
Ansprechpartner: Dr. Michael Fertig, 0221-235473, fertig@isg-institut.de

Köln, 07. Mai 2013

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	iii
1. Hintergrund und Aufgabenstellung	1
1.1 Institutioneller Hintergrund – Kurzarbeit und Qualifizierung	2
1.2 Stilisierte Fakten zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld	5
1.3 Qualifizierung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld – Materieller Verlauf der ESF-Umsetzung	7
1.4 Aufgabenstellung und Überblick über den Endbericht	9
2. ESF-geförderte Qualifizierung während konjunktureller Kurzarbeit	10
2.1 Analysen auf Personenebene	10
2.1.1 Struktur der Teilnehmer/innen	12
2.1.2 Charakteristika der Kurzarbeit	21
2.1.3 Zugangswege und Motive der Teilnahme an der ESF-Maßnahme	27
2.1.4 Inhaltliche Ausgestaltung der ESF-Maßnahme	30
2.1.5 Kurz- und mittelfristiger Verbleib der Teilnehmer/innen und Bewertung der ESF-Maßnahme	35
2.2 Analysen auf Betriebsebene	47
2.2.1 Vorbemerkung	47
2.2.2 Die empirische Basis der Analysen	48
2.2.2.1 Schriftliche Befragung von kurzarbeitenden Betrieben	48
2.2.2.2 Qualitative Fallstudien	50
2.2.3 Ausmaß und Dauer der Kurzarbeit	52
2.2.3.1 Von Kurzarbeit betroffene Personen	52
2.2.3.2 Zeitlicher Verlauf der Kurzarbeit	53
2.2.3.3 Umgang mit Kurzarbeit in den Betrieben	56
2.2.4 Grundsätzliche Aspekte von Personalarbeit und Weiterbildung	56
2.2.4.1 Weiterbildungsaktivitäten vor der Kurzarbeitsperiode	56
2.2.4.2 Art der durchgeführten Weiterbildungen vor der Kurzarbeitsphase	57
2.2.4.3 Personalentwicklungs- oder Weiterbildungsplanung der Betriebe	58
2.2.4.4 Bereits absehbare Personalprobleme	60
2.2.5 Kenntnisnahme der Förderung sowie Antrags- und Auswahlverfahren	62
2.2.5.1 Kenntnis und Nutzung arbeitsmarktpolitischer Förderung	62
2.2.5.2 Kenntnisnahme der ESF-Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit	63
2.2.5.3 Auswahl der Kurse und Teilnehmenden durch die Betriebe	64
2.2.5.4 Exkurs: Konsequenzen aus der Zertifizierungs-Anforderung	67
2.2.5.5 Unterstützung der Betriebe bei der Durchführung der Weiterbildung	70
2.2.5.6 Motivation zur Durchführung geförderter Weiterbildung während Kurzarbeit	72

2.2.6	Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit	73
2.2.6.1	Umfang der Weiterbildung und Art der in Anspruch genommenen Förderungen	73
2.2.6.2	Art und Inhalte der geförderten Weiterbildungs-Maßnahmen	75
2.2.6.3	Vereinbarkeit der Qualifizierung mit anderen Aufgaben und Abbruchgründe	78
2.2.7	Durchführungsaufwand für die Beteiligten	80
2.2.7.1	Aufwand für die beteiligten Betriebe und die Teilnehmenden	80
2.2.7.2	Anforderungen an die örtlichen Agenturen und die Bildungsträger	84
2.2.8	Wirkungen von ESF-geförderten Maßnahmen auf betrieblicher Ebene	85
2.2.8.1	Beschreibung der Wirkungen auf der betrieblichen Ebene	85
2.2.8.2	Zusammenhänge der betrieblichen Wirkungen mit Betriebsmerkmalen	88
2.2.8.3	Entwicklung des Beschäftigungsstands in den beteiligten Betrieben	89
2.2.8.4	Interesse an ESF-geförderter Qualifizierung bei zukünftiger Kurzarbeit	91
2.3	Kosten-Nutzen-Abschätzung <i>QualiKug</i>	92
3.	ESF-geförderte Qualifizierung während Transfer-Kurzarbeit	97
3.1	Analysen auf Personenebene	97
3.1.1	Struktur der Teilnehmer/innen	99
3.1.2	Ausgestaltung des Transfer-Kug-Bezugs	102
3.1.3	Zugangswege und Motive der Teilnahme an ESF-Maßnahme	112
3.1.4	Inhaltliche Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen	114
3.1.5	Bewertung und Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen	118
3.1.6	Kurz- und mittelfristiger Verbleib des ESF-Geförderten	123
3.2	Analysen auf Ebene der Transfergesellschaften	127
3.2.1	Allgemeine Informationen zur Transfergesellschaft	132
3.2.1.1	Organisation und Rechtsform der Transfergesellschaft	132
3.2.1.2	Berücksichtigung von Aspekten der Chancengleichheit	133
3.2.1.3	Qualitätssicherung	135
3.2.1.4	Einschätzung des Aufwands für die Durchführung von ESF-geförderten Maßnahmen	140
3.2.2	Spezifische Informationen zur betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit	142
3.2.2.1	Struktur und Kurzarbeitende in der beE mit ESF-geförderter Qualifizierung	142
3.2.2.2	Vorgeschichte und Gründung der Transfergesellschaft	144
3.2.2.2	Vorabmaßnahmen und generelle Leistungen für die Beschäftigten	151
3.2.2.3	Durchführung der ESF-geförderten Qualifizierung	154
3.2.2.3	Durchführung der Vermittlung	163

3.3	Kosten-Nutzen-Abschätzung <i>QualiKug Transfer</i>	171
4.	Zusammenfassung	175
4.1	Zusammenfassung der Ergebnisse zu <i>QualiKug</i>	175
4.1.1	Ergebnisse auf Personenebene	175
4.1.2	Ergebnisse auf Betriebsebene	179
4.1.3	Schlussfolgerungen <i>QualiKug</i>	182
4.2	Zusammenfassung der Ergebnisse zu <i>QualiKug Transfer</i>	183
4.2.1	Ergebnisse auf Personenebene	183
4.2.2	Ergebnisse auf Ebene der Transfergesellschaften	188
4.2.3	Schlussfolgerungen <i>QualiKug Transfer</i>	198
	Literatur	201

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1:	Bezieher/innen von konjunkturellem Kurzarbeitergeld 2009-2011	6
Abbildung 2:	Bezieher/innen von Transferkurzarbeitergeld 2009-2011	6
Abbildung 3:	Berufsausbildung der ESF-Geförderten	13
Abbildung 4:	ESF-Geförderte nach Betriebsgrößenklassen	18
Abbildung 5:	Verteilung der ESF-Geförderten nach Wirtschaftszweigen	20
Abbildung 6:	Ausmaß der Kurzarbeit	22
Abbildung 7:	Individuelle Dauer der Kurzarbeit	23
Abbildung 8:	Individuelle Ausfallstunden (pro Woche) während der Kurzarbeit	25
Abbildung 9:	Einstellungen gegenüber Kurzarbeit – Anteile der "trifft voll und ganz zu"- oder "trifft eher zu"-Nennungen	27
Abbildung 10:	Maßnahmedauer – <i>QualiKug</i>	31
Abbildung 11:	Teilnahmebescheinigungen – <i>QualiKug</i>	34
Abbildung 12:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung seit Erstinterview – Panelfälle 2009 und 2010	46
Abbildung 13:	Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit – Panelfälle 2009 und 2010	47
Abbildung 14:	Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit zum 30.06.2009	53
Abbildung 15:	Verlauf der Kurzarbeit von Juli 2009 bis Dezember 2010 – Zielgebiet 1	54
Abbildung 16:	Verlauf der Kurzarbeit von Juli 2009 bis Dezember 2010 – Zielgebiet 2	55
Abbildung 17:	Betriebe ohne (formale) Weiterbildung in 1. Halbjahr 2008	57
Abbildung 18:	Arten und Durchführungsmodi von Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	58

Abbildung 19: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren	61
Abbildung 20: Kenntnis und Nutzung von Förderinstrumenten	62
Abbildung 21: Kenntnisnahme der ESF-Förderung	63
Abbildung 22: Unterstützung bei Beantragung, Durchführung und Abwicklung der ESF-geförderten Qualifizierung	71
Abbildung 23: Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit – Anteile an allen Teilnehmern/innen zwischen Juli 2009 und Dezember 2010	74
Abbildung 24: Arten der ESF-geförderten Qualifizierungen	75
Abbildung 25: Inhalte der ESF-geförderten Qualifizierungen	77
Abbildung 26: Einschätzung des Aufwands für ESF-Förderung	81
Abbildung 27: Entwicklung der Beschäftigung seit Jahresbeginn 2011	89
Abbildung 28: Nochmalige Durchführung von ESF-geförderter Qualifizierung bei Kurzarbeit	92
Abbildung 29: Budgetlinie des Programms <i>QualiKug</i>	94
Abbildung 30: Gesamtausgaben des Programms <i>QualiKug</i> 2009-2012	95
Abbildung 31: Berufsabschluss der ESF-Geförderten – <i>QualiKug Transfer</i>	100
Abbildung 32: Gründe für den Wechsel in die Transfergesellschaft	103
Abbildung 33: Dauer Kündigungsfrist nach Zielgebieten und Geschlecht	104
Abbildung 34: Laufzeit des Arbeitsvertrages mit der Transfergesellschaft nach Zielgebieten und Geschlecht	106
Abbildung 35: Differenz zwischen der Laufzeit des neuen Arbeitsvertrags und der Dauer der Kündigungsfrist nach Zielgebieten und Geschlecht	108
Abbildung 36: Maßnahmedauer nach Zielgebiet und Geschlecht	115
Abbildung 37: Teilnahmebescheinigungen – <i>QualiKug Transfer</i>	118
Abbildung 38: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragungen	126
Abbildung 39: Zielgruppenorientierte Maßnahmen in den Transfergesellschaften	135
Abbildung 40: Maßnahmen zur Qualitätssicherung durch die Transfergesellschaft	138
Abbildung 41: Qualitätszertifizierung der Transfergesellschaften oder Dachorganisation als Organisation	139
Abbildung 42: Beurteilung des administrativen Aufwands für die Durchführung von ESF-geförderten Qualifizierungen – Anteile der „sehr hoch“- oder „hoch“-Nennungen	141
Abbildung 43: Betriebsänderungen, die zur Errichtung der beE führten	145
Abbildung 44: Abschluss von Sozialplänen und vergleichbaren Vereinbarungen	146

Abbildung 45: Beratungs- und Unterstützungsleistungen bei der Errichtung der beE	149
Abbildung 46: Einschätzung des Einflusses eines Beratungsgremiums	150
Abbildung 47: Wirtschaftliche Entwicklung des abgebenden Betriebs – Berichtsjahr 2009	151
Abbildung 48: Transfermaßnahmen vor Errichtung der beE	152
Abbildung 49: Bei Qualifizierungsplanung berücksichtigte Kompetenzdimensionen – Anteil der „sehr stark“- oder „stark“-Nennungen	156
Abbildung 50: Häufigkeit der Kooperation bei Qualifizierungen	161
Abbildung 51: Beurteilung der Effektivität der Kooperation bei Qualifizierung – Anteile der „sehr effektiv“- oder „eher effektiv“-Nennungen	162
Abbildung 52: Instrumente und Aktivitäten der Vermittlung	165
Abbildung 53: Erreichbarkeit der Berater und Vermittler der Transfergesellschaft	166
Abbildung 54: Kooperation bei Vermittlung	167
Abbildung 55: Einschätzung der Effektivität der Kooperation bei Vermittlung – Anteile der „sehr effektiv“- oder „eher effektiv“-Nennungen	169
Abbildung 56: Budgetlinie des Programms <i>QualiKug Transfer</i>	172
Abbildung 57: Gesamtausgaben des Programms <i>QualiKug Transfer</i> 2009-2012	173

Tabellen

Tabelle 1: Materieller Verlauf <i>QualiKug</i>	8
Tabelle 2: Materieller Verlauf <i>QualiKug Transfer</i>	8
Tabelle 3: Fallzahlen für die Analysen auf Personenebene – <i>QualiKug</i>	11
Tabelle 4: Sozio-demografische Charakteristika der Stichprobe aus den Prozessdaten	12
Tabelle 5: Indikatoren der Erwerbsbiographie im Vergleich – <i>QualiKug</i>	15
Tabelle 6: Weitere Individualcharakteristika der ESF-Geförderten	17
Tabelle 7: Berufliche Weiterbildung vor ESF-Maßnahme	17
Tabelle 8: Weitere Betriebsmerkmale	19
Tabelle 9: Verteilung der ESF-Geförderten innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes	20
Tabelle 10: Zugangswege und Motive der Teilnahme an der ESF-Maßnahme – <i>QualiKug</i>	28
Tabelle 11: Motive der Teilnahme an der ESF-Maßnahme – <i>QualiKug</i>	29
Tabelle 12: Schwerpunktmäßige Inhalte der ESF-Maßnahme – <i>QualiKug</i>	32

Tabelle 13:	Befragung zu Erwartungen und Ergebnissen der Maßnahme	34
Tabelle 14:	Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt der Erstbefragung	35
Tabelle 15:	Aktueller Arbeitsmarktstatus – Panelfälle 2009 und 2010	36
Tabelle 16:	Bewertung des Nutzens der Maßnahme aus Sicht der Geförderten – Teil 1	37
Tabelle 17:	Bewertung des Nutzens der Maßnahme aus Sicht der Geförderten – Teil 2	38
Tabelle 18:	Unterschiede in der Nutzenbewertung zwischen Männern und Frauen	39
Tabelle 19:	Ergebnisindikator <i>QualiKug</i> – Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit bzw. des Beitrags der ESF-Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherheit durch die Geförderten	41
Tabelle 20:	Regressionsergebnisse Nutzenbeurteilung durch Geförderte	43
Tabelle 21:	Gesamtbewertung der ESF-Maßnahme durch die Geförderten	44
Tabelle 22:	Vergleich Brutto- und Netto-Stichprobe der Betriebsbefragung – Betriebsgröße und Beschäftigtenstruktur (jeweils zur Jahresmitte)	49
Tabelle 23:	Vergleich Brutto- und Netto-Stichprobe der Betriebsbefragung – Wirtschaftszweige	50
Tabelle 24:	Verteilung der Fallstudienbetriebe nach Wirtschaftszweigen	51
Tabelle 25:	Gesamtzahl der erwarteten Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren	61
Tabelle 26:	Schätzergebnisse zu Aufwand für ESF-Förderung	82
Tabelle 27:	Bewertung der Wirkungen auf betrieblicher Ebene durch die Betriebe	86
Tabelle 28:	Schätzergebnisse zu ausgewählten Wirkungen auf der betrieblichen Ebene	88
Tabelle 29:	Beschäftigungsentwicklung in Fallstudienbetrieben	90
Tabelle 30:	Schätzergebnisse zur Entwicklung der Beschäftigung seit Jahresbeginn 2011	91
Tabelle 31:	Kosten-Nutzen-Indikatoren für die Jahre 2009 und 2010 – <i>QualiKug</i>	95
Tabelle 32:	Fallzahlen für die Analysen auf Personenebene – <i>QualiKug Transfer</i>	98
Tabelle 33:	Sozio-demografische Charakteristika der Stichprobe aus den Prozessdaten	99
Tabelle 34:	Indikatoren der Erwerbsbiographie im Vergleich	101
Tabelle 35:	Weitere Merkmale aus der Befragung	102
Tabelle 36:	Nicht Gegenstand des Profiling	109

Tabelle 37:	Nicht angebotene Leistungen der Transfergesellschaften	111
Tabelle 38:	Durch die Befragten genutzte Leistungen der Transfergesellschaften	111
Tabelle 39:	Erreichbarkeit der Vermittler und Berater in der Transfergesellschaft	112
Tabelle 40:	Zugang zur ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme	113
Tabelle 41:	Motive für die Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme	114
Tabelle 42:	Schwerpunktmäßige Inhalte der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen	117
Tabelle 43:	Durchführung der Maßnahme und Erreichbarkeit des Ortes	117
Tabelle 44:	Einschätzung des Nutzens der Qualifizierungsmaßnahme – Teil 1	120
Tabelle 45:	Einschätzung des Nutzens der Qualifizierungsmaßnahme – Teil 2	121
Tabelle 46:	Ergebnisindikator „Erhöhung der Arbeitsmarktchancen	122
Tabelle 47:	Gesamtbewertung der ESF-Maßnahme durch die Geförderten – <i>QualiKug Transfer</i>	123
Tabelle 48:	Arbeitsmarktstatus sechs Monate nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme	123
Tabelle 49:	Vorzeitiges Ausscheiden aus Transfergesellschaft	124
Tabelle 50:	Arbeitsmarktstatus direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft und zum Befragungszeitpunkt	125
Tabelle 51:	Übersicht über die Fallstudien bei Transfergesellschaften	129
Tabelle 52:	Bedeutung verschiedener Grundsätze für die praktische Arbeit der Transfergesellschaft	143
Tabelle 53:	Im Sozialplan getroffene Regelungen	147
Tabelle 54:	Durchschnittlicher Zeitaufwand für das Profiling	153
Tabelle 55:	Inhaltliche Bestandteile der ESF-Maßnahmen und Durchführungsmodus	157
Tabelle 56:	Individuelle Weiterbildungen vs. Gruppenmaßnahmen	159
Tabelle 57:	Art der Abschluss- bzw. Teilnahmebescheinigung	160
Tabelle 58:	Kosten-Nutzen-Indikatoren für die Jahre 2009 und 2010 – <i>QualiKug Transfer</i>	173

1. Hintergrund und Aufgabenstellung

Der vorliegende Bericht gibt Auskunft über die Ergebnisse der Evaluation der beiden mit Mitteln des ESF (ko-)finanzierten Qualifizierungsprogramme während des Bezugs von (Transfer-)Kurzarbeitergeld (im Folgenden kurz: *QualiKug* und *QualiKug Transfer*). Er aktualisiert und erweitert die Zwischenberichte 2011 und 2012, indem die Befunde weiterer quantitativer und qualitativer Erhebungen mit denen der Vorjahre verknüpft werden und stellt den Abschlussbericht der Evaluation dar.

Im Rahmen des Programms *QualiKug* werden Teilnehmer/innen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von konjunkturellem Kurzarbeitergeld nach §§ 169ff SGB II a.F. (§ 95ff SGB III n.F. ab 01.04.2012) oder Saison-Kurzarbeitergeld nach §§ 175ff SGB III a.F. (§ 101ff SGB III n.F.) gefördert. Die Förderung wird im Rahmen des ESF-OP des Bundes (Prioritätsachse A: Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist) ko-finanziert. Grundlage hierfür ist die Förderrichtlinie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 18.12.2008. Die Förderung war seit 01.01.2009 möglich und bis 31.03.2012 befristet, wobei bis dahin begonnene Maßnahmen bis 30.09.2012 gefördert werden konnten. Ziel der Förderung war es, die Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten, die von vorübergehendem Arbeitsausfall betroffen sind, an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu verbessern.

Im Programm *QualiKug Transfer* werden Teilnehmer/innen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld nach § 111 SGB III n.F. (bis 31.03.2012 § 216b SGB III) gefördert. Auch diese Förderung ist im ESF-OP des Bundes in Prioritätsachse A verortet. Grundlage ist die entsprechende Richtlinie vom 15.10.2008 mit Befristung bis 31.12.2013 und Ausfinanzierung bis 31.12.2014. Ziel ist es, Bezieher/innen von Transferkurzarbeitergeld durch Qualifizierungen auf eine neue berufliche Tätigkeit vorzubereiten. Im Gegensatz zum Programm *QualiKug*, das erst seit der aktuellen Förderperiode existiert, ist *QualiKug Transfer* eine Fortführung des ESF-BA-Programms aus der vorangegangenen Förderperiode. In beiden Fällen fungiert die Bundesagentur für Arbeit (sog. zwischengeschaltete Stelle) als umsetzende Organisation (sog. technischer Umsetzer).

Beiden Programmen gemein ist weiterhin die Tatsache, dass der Zugang zur ESF-Maßnahme ein mehrstufiger Prozess ist, wobei auf jeder Stufe systematische Entscheidungen zu einer *a priori* kaum abschätzbaren Selektivität bei den Geförderten führen kann. Zum einen setzt die Teilnahme an einem der beiden Programme nämlich den Bezug von (Transfer-)Kurzarbeitergeld voraus. Die ESF-Geförderten müssen also mit einem temporären oder endgültigen Arbeitsausfall konfrontiert sein. Ein solcher Arbeitsausfall dürfte kaum zufällig über die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verteilt sein, so dass die ESF-Geförderten schon allein deshalb sicher keine Zufallsauswahl aus der Grundgesamtheit der Arbeitnehmer/innen in Deutschland sein werden. Beim Programm *QualiKug* kommt als weitere Auswahlprozessstufe hinzu, dass sich der kurzarbeitende Betrieb zunächst entscheiden muss, während der Kurzarbeit Qualifizierungen durchzuführen und dabei von den Fördermöglichkeiten (vgl. hierzu auch den nächsten Abschnitt) die ESF-Förderung zu wählen. Schließlich dürfte ein Betrieb, der diese Entscheidung getroffen hat, aller Voraussicht nach eine bewusste Entscheidung bei der Allokation der Maßnahmen unter seinen Beschäftigten treffen. Analoges gilt in ähnlicher Form auch für Transfergesellschaften. In der Gesamtschau ergeben sich somit an mehreren Stellen Ansatzpunkte für systematische Ent-

scheidungen, die dazu führen, dass sich die letztlich mit Mitteln des ESF geförderten Personen systematisch von der Grundgesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterscheiden.

Diese potenziellen Unterschiede stellen eine besondere Herausforderung für die Evaluation dar, weil den von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gesammelten Daten – zumindest bis dato – leider nicht zu entnehmen ist, welche Personen in konjunkturelle Kurzarbeit eingetreten sind. Die Eintritte in Transfer-Kurzarbeit werden erst seit Beginn des Jahres 2011 systematisch erfasst und waren für die vorliegenden Untersuchungen, die sich weitestgehend auf die Jahre 2009 und 2010 konzentrieren, nicht von Relevanz. Somit kann also bereits die erste Selektionsstufe mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht abgebildet werden. Dies führt dazu, dass die Identifikation kausaler Effekte der Förderung nicht möglich ist. Für das Programm *QualiKug Transfer* dürfte sich die Datensituation – wie erwähnt – mit Beginn des Jahres 2011 grundlegend verbessert haben, da seitdem für alle Transfer-Kurzarbeitenden die Pflicht zur Arbeitsuchendmeldung besteht. Mit dieser Information kann versucht werden, den oben beschriebenen Zugangsprozess zu modellieren, um im Rahmen eines Vergleichsgruppenansatzes kausale Effekte der Förderung zu identifizieren. Die Ergebnisse dieser Analysen werden in einem separaten Bericht im Oktober 2013 dargestellt.

1.1 Institutioneller Hintergrund – Kurzarbeit und Qualifizierung

Für die berufliche Qualifizierung von Beschäftigten mit temporärem Arbeitsausfall stehen mehrere Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Diese unterscheiden sich sowohl im Hinblick auf den förderfähigen Personenkreis als auch hinsichtlich der Förderkonditionen. Dabei kann unterschieden werden zwischen Förderansätzen außerhalb von (Transfer-)Kurzarbeit, also bei einem weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall, und Förderansätzen während (Transfer-)Kurzarbeit, also bei einem wirtschaftlich bedingten Arbeitsausfall.¹ Diese Ansätze werden in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst.

¹ Vgl. dazu auch den Überblick in: Deeke, A.; Dietrich, H.; Kruppe, T.; Lott, M.; Rauch, A.; Stephan, G.; Wolff, J. (2011): Geförderte Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland: Aktuelle Evaluationsergebnisse im Überblick, Sozialer Fortschritt 9/2011, S. 196 ff.

Programm	FbW während Kurzarbeit	ESF-BA-Programm	WeGebAU	Konjunkturpaket II Ausweitung WeGebAU	Konjunkturpaket II
Grund des Arbeitsausfalls	konjunkturell / saisonal	konjunkturell / saisonal	weiterbildungs- bedingt	weiterbildungs- bedingt	weiterbildungs- bedingt
Personengruppe	gering qualifizierte Kurzarbeiter	nicht gering qualifizierte Kurzarbeiter	Ältere in KMU und gering qualifizierte Arbeitnehmer	Qualifizierte Arbeitnehmer, deren Berufsabschluss und berufl. Qualifizierung mind. 4 Jahre zurück liegen	Leiharbeitnehmer bei Wiedereinstellung
Förderung mit	Weiterbildungskosten	Lehrgangskosten	Weiterbildungskosten Arbeitsentgeltzuschuss (Geringqualifizierte)	Weiterbildungskosten	Weiterbildungskosten Arbeitsentgeltzuschuss (Geringqualifizierte)
Förderhöhe	100 %	25 – 80%	bis zu 100 %	100%	bis zu 100%
Qualifizierung nach AZWV zugelassen	ja	ja, Ausnahmen möglich	ja	ja	ja
im/ außerhalb des Betriebes	außerhalb	beides	je nach Fallgestaltung	außerhalb	je nach Fallgestaltung

Quelle: Zentrale der BA, SP III 22, Stand: 08/2009

Mit dem Sonderprogramm *WeGebAU* (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen) wurden für die BA die bereits 2002 im SGB III angelegten Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten außerhalb von Kurzarbeit ab 2006 neu gebündelt und verstärkt. Zielgruppen sind seitdem gering qualifizierte Beschäftigte im Sinne des § 77 Abs. 2 SGB III a.F. (§ 81 Abs. 2 SGB III n.F.)² und des § 235c SGB III a.F. (§ 81 Abs. 5 SGB III n.F.) sowie ältere Arbeitnehmer/innen (ab 45 Jahren) aus Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten (bis 2007 bis zu 100) gemäß § 417 SGB III a.F. (§ 82 SGB III n.F.). Die BA konnte seitdem mit der Übernahme der Weiterbildungskosten (Vergabe eines Bildungsgutscheins) und ggf. einen Arbeitsentgeltzuschuss die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme fördern. Dabei sollte es sich um Qualifizierungsmaßnahmen handeln, die bei einem zertifizierten Bildungsträger durchgeführt werden und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln sowie

- zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen,
- mit einem verbands- oder branchenübergreifenden Zertifikat abschließen oder
- zu einem anerkannten Berufsabschluss führen.

Vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Einbruchs seit Herbst 2008 wurde vom Bund ab 2009 bis Ende 2011 die Förderung von Kurzarbeit in sachlicher, zeitlicher und finanzieller Hinsicht erheblich ausgeweitet. Dazu zählte u.a. die Möglichkeit, den Arbeitgebern für die Zeit der Weiterbildung während Kurzarbeit die von ihnen zu tragenden Sozialversicherungs-

² Hierbei handelt es sich um ungelernete oder wiederungelernte Personen, d.h. um Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder solche mit abgeschlossener Berufsausbildung, die wegen einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelerner Tätigkeit eine ihrer Berufsausbildung entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können.

beiträge auf das Kurzarbeitergeld zu erstatten. Damit sollten im Rahmen der Initiative „Qualifizieren statt Entlassen“ von BMAS und BA Anreize zur Weiterbildung der Kurzarbeitenden während der temporären Ausfallzeiten gesetzt werden. Für die Unterstützung der Qualifizierung selber wurde das Programm QualiKug aufgelegt, mit dem Kurzarbeitende qualifiziert werden sollten.

Seit dem 01.01.2009 konnten bis Ende März 2012 mit dem ESF-Programm *QualiKug*³ anteilige Weiterbildungskosten übernommen werden. Die Anträge mussten von den Arbeitgebern bei der zuständigen Arbeitsagentur (Betriebssitz) gestellt und der Qualifizierungsbedarf für die zu qualifizierenden Kurzarbeitenden begründet werden. Weiterhin musste sichergestellt werden, dass die Teilnahme an der Maßnahme dem Abbau oder der Beseitigung der Kurzarbeit nicht entgegensteht. Daher musste bei Beginn der Maßnahme zu erwarten sein, dass die Qualifizierung innerhalb des Bezugszeitraums des Kurzarbeitergelds abgeschlossen werden kann. Nur in Ausnahmefällen konnte bei einem unvorhergesehenen Abbruch der Kurzarbeit eine anschließende Beendigung der Qualifizierung aus dem WeGebAU-Programm unterstützt werden.

Gefördert wurden im Regelfall Weiterbildungen bei einem zertifizierten Bildungsträger. Dabei konnte es sich entweder um allgemeine oder spezifische Qualifizierungsmaßnahmen handeln. Unter spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen wurden solche verstanden, die betriebsspezifisches Humankapital fördern, das nicht oder nur begrenzt auf andere Unternehmen oder Arbeitsbereiche übertragbar ist – also Maßnahmen, deren Inhalte unmittelbar den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz der qualifizierten Person betreffen. Als allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen galten hingegen solche, bei denen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden, die auch bei anderen Betrieben oder Arbeitsfeldern als den gegenwärtigen genutzt werden können.

Die Förderhöhe hing von der Art der Qualifizierungsmaßnahme, der Unternehmensgröße und dem geförderten Personenkreis ab. Die Grundförderung betrug für allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen 60% und für spezifische Weiterbildungsmaßnahmen 25% der Fortbildungskosten. Diese Grundförderung konnte bei kleinen Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte und einen Jahresumsatz oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 10 Mio. €) um 20 Prozentpunkte und bei mittleren Unternehmen (weniger als 250 Beschäftigte und ein Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. € oder Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. €) um 10 Prozentpunkte erhöht werden. Schließlich war es möglich, eine weitere Aufstockung der Förderung zu erhalten, die von der Teilnehmerstruktur abhing. Sofern es sich bei der geförderten Person um eine/n benachteiligte/n Beschäftigte/n handelte (z.B. Beschäftigte ab 50 Jahren, mit einer Behinderung oder mit Migrationshintergrund), konnte eine Erhöhung der Grundförderung um 10 Prozentpunkte beantragt werden. Insgesamt waren höchstens 80% der Fortbildungskosten förderfähig.

Für Beschäftigte, bei denen der Arbeitsausfall endgültig ist, und die in eine Transfergesellschaft gewechselt sind, bietet das zum Berichtszeitpunkt noch laufende und aus Mitteln des ESF (ko-)finanzierte Programm *QualiKug Transfer* seit Herbst 2008 Möglichkeiten zur Förde-

³ Vgl. hierzu und für das Folgende: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-Qualifizierung-Kurzarbeitergeldbezieher-Arbeitgeber.pdf>

rung beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen. Förderfähig sind nur zertifizierte Maßnahmen bei anerkannten Bildungsträgern, die zur Verbesserung der Eingliederungschancen der Transfer-Kug-Bezieher/innen geeignet sind und innerhalb des Bezugszeitraums von Transferkurzarbeitergeld enden. Die zuständige Arbeitsagentur beurteilt dabei gemäß ESF-Richtlinie und den BA-Regelungen zu Transferkurzarbeit die arbeitsmarktliche Zweckmäßigkeit. Erstattet werden die Lehrgangskosten bei angemessener Eigenbeteiligung des Arbeitgebers sowie – sofern anfallend – Fahrtkosten (pauschal).

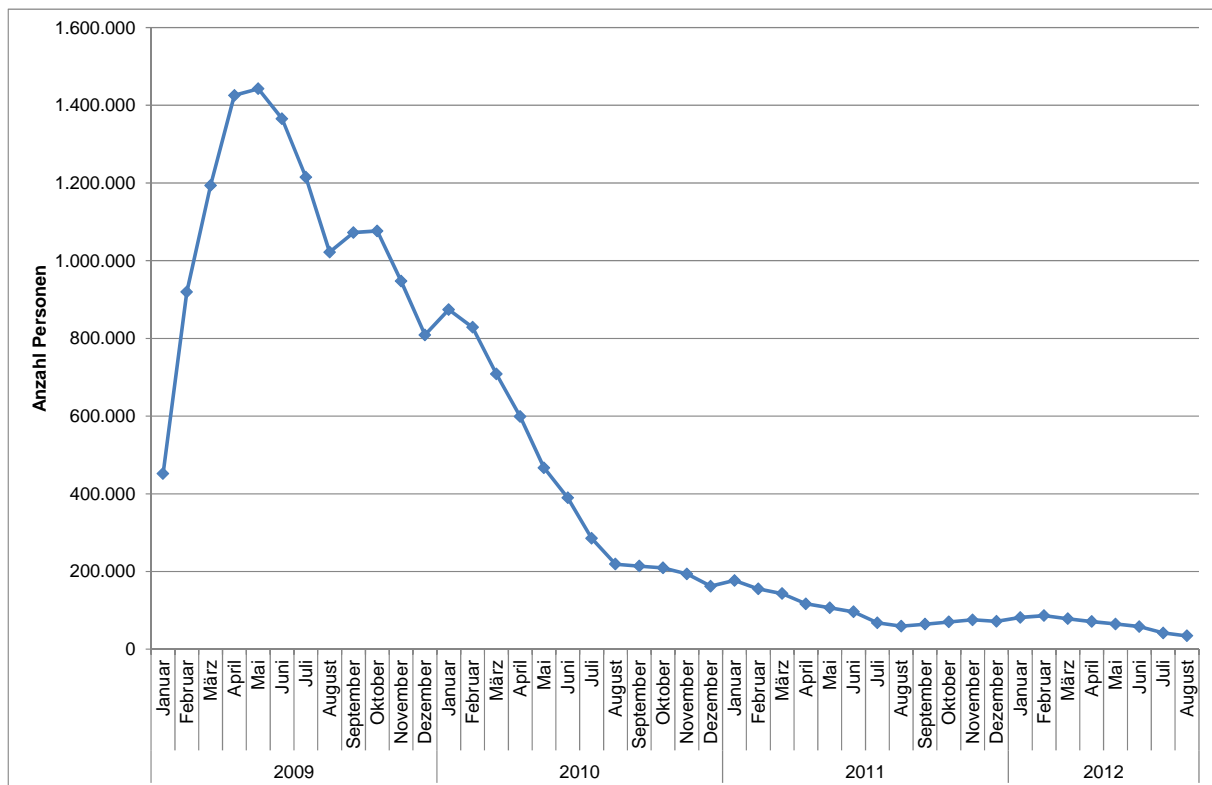
1.2 Stilisierte Fakten zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld

Die ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen setzen – wie oben dargestellt – unter anderem den Bezug von (Transfer-)Kurzarbeitergeld voraus. Die **Abbildungen 1** und **2** veranschaulichen daher die Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Personen im Zeitablauf. Dabei wird der Zeitraum ab 2009 bis zum derzeit verfügbaren aktuellen Rand (August 2012) betrachtet, da sich die Analysen in diesem Bericht, insbesondere diejenigen, die auf eigenen Befragungen basieren, auf die Jahre 2009 bis 2011 erstrecken.

Aus den hier zusammengefassten stilisierten Fakten zur Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld ergibt sich ein erster Überblick über die Größe der Zielgruppe der Fördermaßnahmen. Mit knapp 1,5 Mio. betroffenen Personen erreichte die Kurzarbeit im Mai 2009 ihren quantitativen Höhepunkt. Dies stellt auch im langfristigen Vergleich ein enormes Ausmaß an Kurzarbeit dar. Eine höhere Anzahl an Kurzarbeitern/innen war lediglich im Rahmen des wirtschaftlichen Transformationsprozesses in Ostdeutschland direkt nach der Wiedervereinigung im Jahr 1991 sowie konjunkturell beding Anfang 1993 zu verzeichnen⁴.

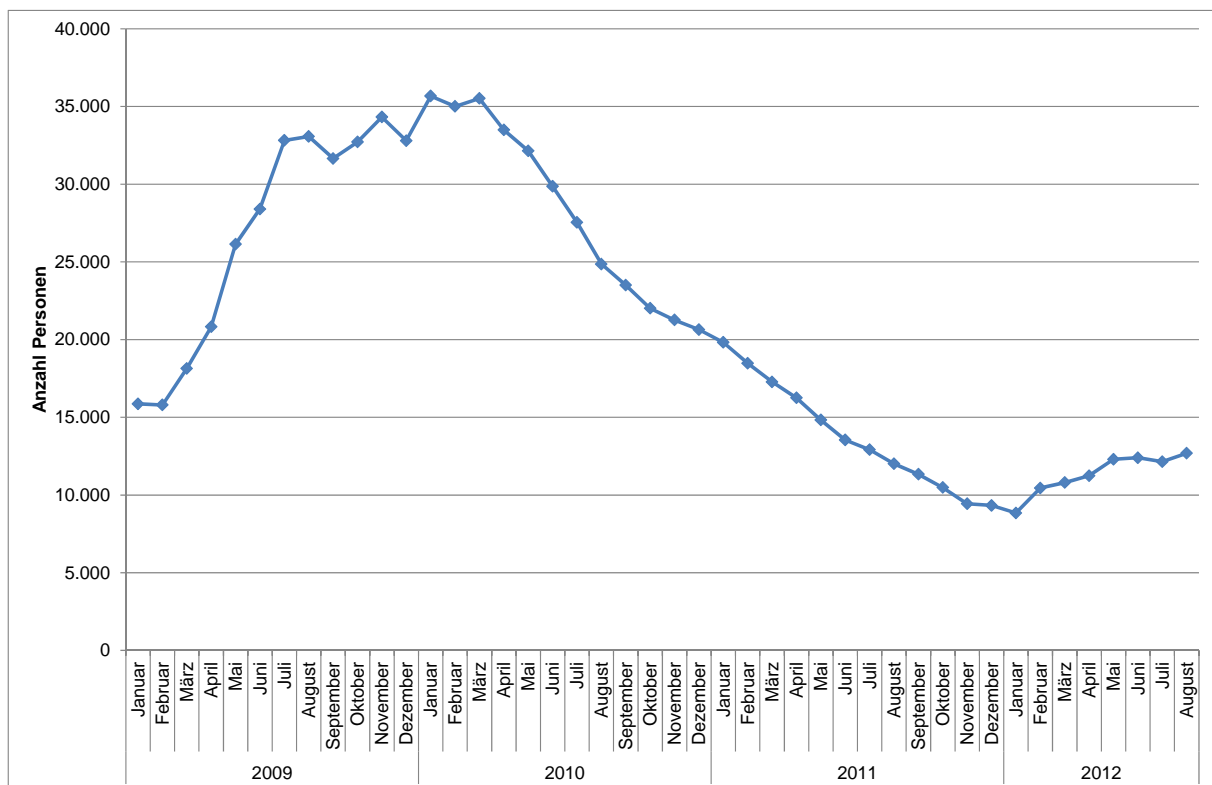
⁴ Dass es seitdem in Westdeutschland und auch nicht im Osten zu einer ähnlich hohen Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes gekommen war, dürfte nicht zuletzt mit der Verteuerung von Kurzarbeit für die Betriebe im Zuge der Ablösung des AFG durch das SGB III zusammenhängen. Vgl. dazu Deeke, A. (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden?, in: WSI-Mitteilungen 8/2009, S. 446 ff.

Abbildung 1: Bezieher/innen von konjunkturellem Kurzarbeitergeld 2009-2012



Quelle: BA-Statistik (2012), eigene Darstellung. Datenstand März 2013. Die Daten beruhen auf Auswertungen aus den von Betrieben eingereichten Abrechnungslisten über realisierte Kurzarbeit.

Abbildung 2: Bezieher/innen von Transferkurzarbeitergeld 2009-2012



Quelle: BA-Statistik (2012), eigene Darstellung. Für Anmerkungen vgl. Abbildung 1.

Aus den beiden Abbildungen wird ferner deutlich, dass das Ausmaß der Kurzarbeit vor allem zu Beginn des Jahres 2009 sprunghaft angestiegen war und dieser Anstieg weitestgehend durch den Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld getrieben wurde. Dieser Anstieg der Konjunktur-Kug-Bezieher/innen fand bereits im Oktober/November 2008 seinen Anfang, setzte sich mit dem Beginn des Jahres 2009 kontinuierlich fort und erreichte – wie bereits erwähnt – im Mai 2009 den Höchststand. Bis zum Jahresende 2009 reduzierte sich die Anzahl der Leistungsbezieher/innen dann wieder (fast) kontinuierlich, betrug jedoch mit mehr als 890.000 Personen im Dezember 2009 immer noch mehr als das Elffache des Monats Dezember 2007. Von einem kurzzeitigen Zwischenanstieg im ersten Quartal 2010 abgesehen sind die Zahlen seit 2010 jedoch kontinuierlich rückläufig und nähern sich dem Vorkrisenniveau wieder an. In den acht Monaten des Jahres 2012 bezogen im Durchschnitt nur noch etwas weniger als 65.000 Personen konjunkturelles Kurzarbeitergeld.

Die Entwicklung der Anzahl an Transfer-Kug-Bezieher/innen, die in quantitativen Termini wesentlich weniger bedeutend sind, verlief im Muster ähnlich zu der oben beschriebenen, jedoch mit einer nennenswerten zeitlichen Verzögerung. So wird aus **Abbildung 2** ersichtlich, dass die Anzahl an Transferkurzarbeitenden mit Beginn des Jahres 2009 praktisch stetig zunahm und erst im März 2010 ihren aktuellen Höchststand erreichte. Danach war jedoch auch diese kontinuierlich rückläufig, sodass im April 2011 wieder das Niveau vom Jahresanfang 2009 erreicht war. Seit Beginn des Jahres 2012 ist allerdings wieder ein leichter Anstieg der Transferkurzarbeit zu verzeichnen.

1.3 Qualifizierung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld – Materielle Verlauf der ESF-Umsetzung

Gegenstand dieses Berichts sind Durchführung und Ergebnis von Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Den empirischen Schwerpunkt werden dabei die Jahre 2009 und 2010 bilden, da sich fast alle für vertiefende Analysen vorliegenden Daten auf Maßnahmen in diesem Zeitraum beziehen. Für die Analysen auf Ebene der Transfergesellschaften ist darüber hinaus auch das Jahr 2011 relevant, für das ebenfalls Informationen vorliegen. Dennoch wird im Folgenden zunächst überblicksartig der materielle Verlauf der ESF-Umsetzung dargestellt, soweit er mit Hilfe des aktuellen Datenstands aus ADELE bis einschließlich 2012 beschrieben werden kann.

Aus **Tabelle 1** wird erkennbar, dass zwischen 2009 und (dem ersten Quartal von) 2012 insgesamt etwas weniger als 172.000 Eintritte in das Programm *QualiKug* zu verzeichnen sind. Mit über 112.000 Eintritten entfällt der Löwenanteil davon auf das Jahr 2009 und damit auf die Hochphase konjunktureller Kurzarbeit in Deutschland (vgl. oben **Abbildung 1**). In den beiden Folgejahren sind die Eintrittszahlen parallel zur konjunkturellen Kurzarbeit drastisch gesunken. Die Eintritte des Jahres 2012 beziehen sich wegen des Auslaufens der Förderung nur auf das erste Quartal. Auf das Zielgebiet 1 entfielen in den Jahren 2009 und 2010 rund 16% bzw. etwas mehr als 18% der Gesamteintritte. Im Jahr 2011 waren dies hingegen mit ca. 42% mehr als das Doppelte der Vorjahre. Der Frauenanteil unter den Geförderten liegt insgesamt bei etwa 14% und schwankt im Zeitablauf zwischen elf und etwas mehr als 15%.

Er liegt dabei in jedem Jahr deutlich unter dem Frauenanteil an den Konjunktur-Kug-Beziehern/innen.

Tabelle 1: Materieller Verlauf QualiKug

	2009	2010	2011	2012	2009-2012	Zielwerte
Insgesamt	112.360	53.067	4.886	1.628	171.941	45.300
Anteil Frauen	15,4	12,6	11,0	11,7	14,3	-
Zielgebiet 1	17.757	9.761	2.055	713	30.286	13.300
Anteil Frauen	16,7	10,6	13,3	16,0	14,5	-
Zielgebiet 2	94.603	43.306	2.831	915	141.655	32.000
Anteil Frauen	15,1	13,0	9,3	8,4	14,3	-
Durchschnittsbestand an Kurzarbeitenden	1.078.367	429.151	100.351	64.605	-	-
Frauenanteil an Konjunktur-Kug-Bez.*	23,0	25,9	26,4	22,8	-	-

Quelle: Aktueller Auszug aus ADELE sowie BA-Statistik (2010), (2011) und (2012), eigene Berechnungen. * Kumulierte Werte. ** Anzahl der Eintritte in QualiKug relativ zum Durchschnittsbestand an Kurzarbeitenden (in %). ** Bezugsmonate September 2009, September 2010, September 2011 und August 2012.

Tabelle 2 fasst die hierzu korrespondierenden Informationen für das Programm *QualiKug Transfer* zusammen. Demnach sind zwischen 2008 und 2012 insgesamt etwas mehr als 31.000 Eintritte in das Programm zu verzeichnen. Auch hier ist ein sehr starker Rückgang im Jahr 2011 zu beobachten, der sich im Jahr 2012 fortsetzt und wiederum mit einer Abnahme der Transferkurzarbeitenden einhergeht (vgl. oben **Abbildung 2**). Zwischen 2008 und 2011 entfielen zwischen ca. 11% und rund 15% der Gesamteintritte auf das Zielgebiet 1. Für das Jahr 2012 lässt sich jedoch ein substanzieller Anstieg auf über 36% beobachten. Der Frauenanteil an den Geförderten lag mit Ausnahme der Jahre 2011 und 2012 bei mindestens rund 30% und damit deutlich über dem Anteil der Frauen an den Transferkurzarbeitenden. In den letzten beiden Jahren ist hier allerdings ein Rückgang zu verzeichnen, wobei der Frauenanteil an den Geförderten 2011 leicht unter und 2012 etwas über dem Anteil der Frauen an den Transferkurzarbeitenden liegt.

Tabelle 2: Materieller Verlauf QualiKug Transfer

	2008	2009	2010	2011	2012	2008-2012	Zielwerte
Insgesamt	1.119	11.027	12.914	3.632	2.646	31.338	46.900
Anteil Frauen	36,2	32,4	30,2	23,3	25,7	30,0	-
Zielgebiet 1	132	1.429	2.003	412	958	4.934	5.900
Anteil Frauen	49,2	38,1	33,6	36,9	39,0	36,7	-
Zielgebiet 2	987	9.598	10.911	3.220	1.688	26.404	41.000
Anteil Frauen	34,4	31,6	29,6	21,6	18,2	28,8	-
Durchschnittsbestand an Transferkurzarb.	10.857	26.878	28.459	13.809	11.358	-	-
Frauenanteil an Transfer-Kug-Bez.*	n.v.	26,6	24,4	24,6	23,4	-	-

Quelle: Aktueller Auszug aus ADELE sowie BA-Statistik (2010), (2011) und (2012), eigene Berechnungen. * Kumulierte Werte. ** Anzahl der Eintritte in QualiKug relativ zum Durchschnittsbestand an Kurzarbeitenden (in %). *** Bezugsmonate September 2009, September 2010 und August 2011.

In der Gesamtschau sind somit gemessen an den Zielwerten der Outputindikatoren des ESF-OP des Bundes (vgl. BMAS (2007)) die Outputziele bei *QualiKug* mehr als erreicht. Bei *QualiKug Transfer* ist in dieser Hinsicht vor allem in Zielgebiet 2 noch ein nennenswerter Anstieg in den Eintrittszahlen notwendig. Im Folgenden werden die Aufgabenstellung der Evaluierung erläutert und ein kurzer Überblick über den vorliegenden Bericht gegeben.

1.4 Aufgabenstellung und Überblick über den Endbericht

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln mit der Evaluierung der ESF-geförderten Programme „Mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote für Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld“ und „Mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote für Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld“ betraut. Im Rahmen dieser Programme wurde bzw. wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von konjunkturellem bzw. saisonalem Kurzarbeitergeld sowie Transferkurzarbeitergeld gefördert.

Mit der Qualifizierung von Kurzarbeitern/innen verfolgt der Bund gemäß OP das Strategische Ziel der Erhöhung der Beschäftigung/Erwerbstätigkeit und dabei das spezifische Ziel der Erhöhung der Arbeitsmarktchancen von Beschäftigten bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die folgende Übersicht fasst die Output- und Ergebnisindikatoren der beiden Programme gemäß OP des Bundes (vgl. BMAS (2007), S. 168 und 173) zusammen:

Programm	Qualifizierung während TransferKug	Qualifizierung während Kug
Ergebnisindikator	1.1a Anteil der geförderten Arbeitskräfte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, die ihre Arbeitsmarktchancen erhöht haben 1.1b Integrationsquote von Beziehern von Transfer-KUG, die einen neuen Arbeitsplatz am 1. AM finden (6 Monate nach Maßnahmenende)	1.2a Anteil der geförderten Arbeitskräfte, die ihre Arbeitsplatzsicherheit erhöht haben.
Zielwert Zielgebiet 1	1.1a: 40,0% 1.1b: 15,0%	1.2a: 19,0%
Zielwert Zielgebiet 2	1.1a: 40,0% 1.1b: 15,0%	1.2a: 20,0%
Outputindikator	1.1 (Anzahl der von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)	1.2 (Anzahl der qualifizierten Beschäftigten)
Zielwert Zielgebiet 1	5.900	13.300
Zielwert Zielgebiet 2	41.000	32.000

In den Zwischenberichten 2011 und 2012 wurden die ersten Ergebnisse der Evaluation vorgestellt. Diese werden im vorliegenden Endbericht aktualisiert und erweitert. Diese Aktualisierungen und Erweiterungen beruhen im Wesentlichen auf Wiederholungsbefragungen von geförderten Personen und Transfergesellschaften sowie auf Fallstudien bei letzteren. Der Bericht gliedert sich dabei wie folgt: Im nächsten Kapitel finden sich die Befunde zum Programm *QualiKug*, die sich auf Personenebene auf Befragungen von im Rahmen dieses Programms geförderten Beschäftigten zweier Eintrittszeiträume sowie Prozessdaten der BA stützen. Ergänzend hierzu wurden Analysen auf Betriebsebene durchgeführt, die auf einer standardisierten Befragung von Betrieben mit ESF-geförderter Qualifizierung sowie umfangreichen Betriebsfallstudien beruhen. Kapitel 3 enthält eine Zusammenfassung der Analysen zu *QualiKug Transfer*, die zum einen auf Gefördertenbefragungen und zum anderen auf einer Befragung von Transfergesellschaften in drei Wellen basieren, die wiederum durch Fallstudien bei ausgewählten Transfergesellschaften ergänzt werden. In Kapitel 4 finden sich schließlich eine Zusammenfassung sowie einige Schlussfolgerungen.

2. ESF-geförderte Qualifizierung während konjunktureller Kurzarbeit

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zur Bewertung der ESF-geförderten Qualifizierung während des Bezugs von Konjunktur-Kug basieren zum einen auf einer Kombination aus Befragungs- und BA-Prozessdaten auf der Individualebene. Zum anderen wurde eine postalische Befragung von Betrieben mit ESF-geförderter Qualifizierung durchgeführt, die durch umfangreiche Betriebsfallstudien ergänzt wurde. In **Kapitel 2.1** werden die Ergebnisse der Analysen auf Personenebene dargestellt. Hierfür wurden die von IAB-ITM zur Verfügung gestellten Prozessdaten der BA durch eigene Befragungen mehrerer Teilnehmendenkohorten zu diversen Zeitpunkten ergänzt. Kapitel 2.2 enthält die Resultate der Analysen auf Betriebsebene, die auf einer einmaligen Befragung von Betrieben und umfassenden Betriebsfallstudien beruhen.

2.1 Analysen auf Personenebene

Für die Analysen auf Personenebene wurden auf Basis eines Antrags nach § 75 SGB X folgende Stichproben aus den BA-Prozessdaten⁵ gezogen:

- Teilnehmendenstichproben:
 - Informationen zu knapp 2.800 ESF-Geförderten während des Bezugs von Konjunktur-Kug im ersten Halbjahr 2009 (im Folgenden häufig als Berichtsjahr 2009 bezeichnet), d.h. Personen, die in eine solche Maßnahme im angegebenen Zeitraum eingetreten sind.
 - Informationen zu beinahe 3.100 ESF-Geförderten während des Bezugs von Konjunktur-Kug im zweiten und dritten Quartal 2010 (im Folgenden häufig als Berichtsjahr 2010 bezeichnet), d.h. Personen, die in eine solche Maßnahme im angegebenen Zeitraum eingetreten sind.

Diese Stichproben an ESF-Geförderten wurden genutzt, um die Struktur der Geförderten zu beschreiben und mit Hilfe ergänzender eigener Befragungen Informationen zur ESF-Qualifizierungsmaßnahme zu erheben und auszuwerten. Für das Berichtsjahr 2009 wurden im Januar/Februar 2011 insgesamt 700 Geförderte telefonisch befragt (Erstbefragung). Von diesen wurden rund 300 Personen am Jahresende 2011 – also etwas weniger als ein Jahr später – nochmals interviewt, um Informationen zum langfristigen Verbleib der Geförderten zu sammeln (Wiederholungsbefragung). Für das Berichtsjahr 2010 wurden ebenfalls am Jahresende 2011 im Rahmen einer Erstbefragung etwas mehr als 1.000 Personen telefonisch interviewt. Eine Wiederholungsbefragung von 400 dieser Personen wurde im 3. Quartal 2012 durchgeführt.

- Nicht-Teilnehmendenstichproben:
 - Zufallsstichprobe von fast 28.000 Personen, die am 31.12.2008 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und im ersten Halbjahr 2009 nicht in eine

⁵ Aus datenschutzrechtlichen Gründen stehen für Forschungszwecke in der Regel nur Stichproben und nicht die Gesamtheit aller Geförderten zur Verfügung. Für die Bereitstellung der Daten danken wir IAB-ITM herzlich.

ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme während des Bezugs von Konjunktur-Kug oder Transfer-Kug eingetreten sind.

- Zufallsstichprobe von etwas weniger als 32.000 Personen, die am 31.03.2010 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und im zweiten und dritten Quartal 2010 nicht in eine ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme während des Bezugs von Konjunktur-Kug oder Transfer-Kug eingetreten sind.

Diese Zufallsstichproben aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden genutzt, um die Informationen zu den Geförderten besser einordnen zu können. Sie sind keine validen Vergleichsgruppen im Sinne kausalanalytischer Vorgehensweisen, da nicht bekannt ist, welche der Personen ebenfalls in Kurzarbeit waren. Diese Information liegt auf Individualebene in den Prozessdaten für den angegebenen Zeitraum leider nicht vor, sodass die Nicht-Teilnehmendenstichprobe nicht auf Kurzarbeitergeldbezieher/innen beschränkt werden konnte. Eine eigenständige Befragung dieser Personengruppe fand nicht statt.

Die Prozessdaten der BA – insbesondere die sogenannten Integrierten Erwerbsbiographien, IEB – enthalten vorwiegend tagesgenaue Informationen zum Arbeitsmarktstatus (Beschäftigung inkl. Entgelt, Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug und Maßnahmeteilnahme) der Individuen. Darüber hinaus liegen auch einige sozio-demografische Charakteristika sowie Merkmale der Betriebe vor, in denen die Geförderten zum Zeitpunkt des Eintritts in die Förderung beschäftigt waren. Letztere stammen aus dem sog. Betriebs-Historik-Panel (BHP).

Mit Hilfe der eigenen Zusatzerhebung konnten u.a. Informationen zur Kurzarbeit im Allgemeinen, der Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme und deren Bewertung sowie der anschließende Verbleib gesammelt werden. Die Ergebnisse der Untersuchungen auf Personenebene finden sich in den folgenden Abschnitten, die nachfolgende **Tabelle 3** fasst noch einmal die Fallzahlen der jeweiligen Stichproben zusammen.

Tabelle 3: Fallzahlen für die Analysen auf Personenebene – QualiKug

	2009		
	Insgesamt	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende
Anzahl Personen aus IEB	30.764	2.789	27.957
Anzahl Betriebe aus BHP	1.094	1.094	-
Anzahl Personen Erstbefragung	700	700	-
Anzahl Personen Wiederholungsbefragung	301	301	-
	2010		
	Insgesamt	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende
Anzahl Personen aus IEB	35.068	3.088	31.980
Anzahl Betriebe aus BHP	1.011	1.011	-
Anzahl Personen Erstbefragung	1.007	1.007	-
Anzahl Personen Wiederholungsbefragung	400	400	-

Dabei wird zunächst in Kapitel 2.1.1 die Struktur der ESF-geförderten Arbeitnehmer/innen dargestellt und anhand der oben erwähnten Nicht-Teilnehmendenstichprobe eingeordnet. Hierfür werden sowohl Informationen aus den Prozessdaten der BA als auch aus der Personbefragung herangezogen. Daran anschließend werden die im Rahmen der Befragung gesammelten Charakteristika des Kurzarbeitergeldbezugs in Kapitel 2.1.2 zusammengefasst. Die Zugangswege in die ESF-Maßnahme und die Gründe für die Teilnahme daran ste-

hen im Mittelpunkt von Kapitel 2.1.3. In Kapitel 2.1.4 wird dargestellt, wie die ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen inhaltlich konkret ausgestaltet waren. Schließlich enthält Kapitel 2.1.5 eine Bewertung der ESF-Maßnahme aus Sicht der Geförderten sowie Informationen zu deren Verbleib.

2.1.1 Struktur der Teilnehmer/innen

In **Tabelle 4** werden ausgewählte Individualmerkmale der Gefördertengruppen aus den beiden Berichtsjahren anhand der BA-Prozessdaten dargestellt. Die Gesamtstichprobe enthält demnach jeweils rund 9% ESF-Geförderte. Von diesen Personen sind in beiden Jahren ca. 15% Frauen, was dem Frauenanteil unter den Geförderten aus ADELE entspricht. In etwa 96% bis 97% der Teilnehmenden haben die deutsche Staatsbürgerschaft. Die ESF-Geförderten sind im Mittel mit rund 40 (für 2009) bzw. 41 (für 2010) Jahren etwa ein bis zwei Jahre jünger als der Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Gefördertenanteil von rund 32%-35% in Zielgebiet 1 kommt in den beiden Berichtsjahren jeweils durch die überproportional starke Gewichtung (*oversampling*) von Personen aus diesem Fördergebiet zustande. Dieses *oversampling* wurde gewählt, um in der Befragungsstichprobe eine hinreichend hohe Zahl an Personen aus Zielgebiet 1 zu haben. Durch die weitestgehend nach Zielgebieten getrennte Auswertung bzw. die explizite Berücksichtigung des Zielgebiets in den multivariaten Regressionsmodellen hat das *oversampling* mit hoher Wahrscheinlichkeit keinen Einfluss auf die empirischen Befunde.

Tabelle 4: Sozio-demografische Charakteristika der Stichprobe aus den Prozessdaten

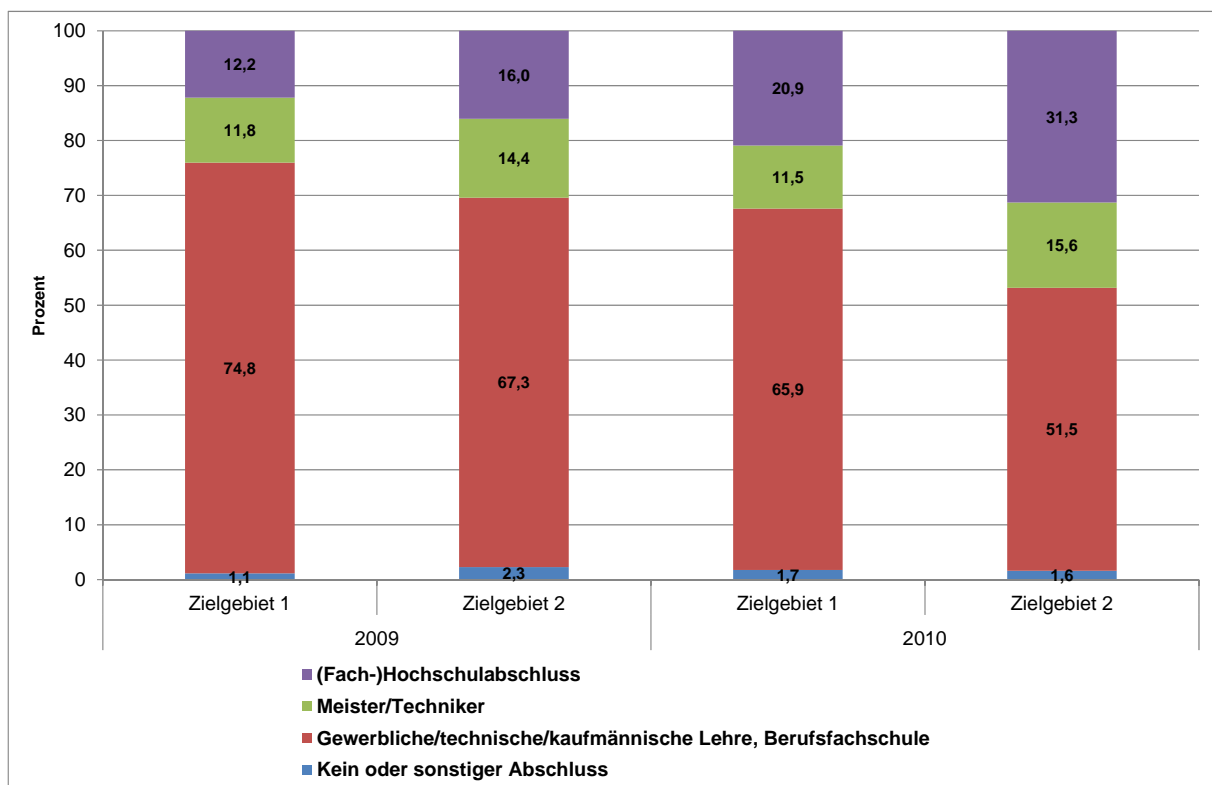
	2009				
	Insgesamt	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	ESF-Geförderte	Nicht-Geförderte
ESF-Geförderte	9,1	11,8	8,5	100,0	0,0
Frauen	43,0	45,0	41,9	15,0	45,8
Alter in Jahren	42,3	41,8	42,1	40,1	42,1
Zielgebiet 1	27,6	100,0	0,0	34,6**	26,9
Deutsche*	93,5	98,2	91,5	96,6	93,2
	2010				
	Insgesamt	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	ESF-Geförderte	Nicht-Geförderte
ESF-Geförderte	8,8	9,2	8,7	100,0	0,0
Frauen	43,6	45,3	42,9	14,8	46,4
Alter in Jahren	42,4	42,3	42,5	41,3	42,5
Zielgebiet 1	30,3	100,0	0,0	31,5**	30,1
Deutsche*	92,7	96,8	90,9	95,8	92,4

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen. Prozentanteile (mit Ausnahme des Alters). *Aufgrund der Datenlage wird der Migrationshintergrund durch die Nationalität approximiert. ** Wurde bei Stichprobenziehung *oversampled*.

Wie aus **Abbildung 3** ersichtlich wird, weisen die Geförderten darüber hinaus auch ein vergleichsweise hohes Humankapital auf. Für diese Darstellung wird auf die Befragungsinformationen zurückgegriffen, da die Angaben zu Berufsabschlüssen in den Prozessdaten der BA recht lückenhaft sind. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in den – den Prozessdateninformationen der BA zugrundeliegenden – Beschäftigtenmeldungen zwar zwei Angaben zur Ausbildung gemacht werden können (Schulabschluss und eventuelle berufliche Abschlüsse), diese aber für das Meldeverfahren der Beschäftigtenstatistik eher eine untergeordnete Bedeutung haben, so dass sie häufig nicht vorliegen.

In den telefonischen Befragungen gaben für das Berichtsjahr 2009 rund 12% der geförderten Kurzarbeiter/innen aus Zielgebiet 1 und ca. 16% aus Zielgebiet 2 an, über einen (Fach-) Hochschulabschluss zu verfügen. Im Berichtsjahr 2010 war dieser Anteil mit rund 21% in Zielgebiet 1 und über 31% in Zielgebiet 2 noch wesentlich höher. Aus den – aus den erwähnten Gründen mit Vorsicht zu interpretierenden – Prozessdateninformationen geht hervor, dass im Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in beiden Jahren nur jeweils rund 10% über einen solchen Abschluss verfügen. Dazu korrespondierend gab in beiden Befragungswellen nur eine verschwindend kleine Minderheit der geförderten Personen an, über keine abgeschlossene Berufsausbildung zu verfügen. Dies deutet darauf hin, dass bei ESF-geförderter Qualifizierung eher jüngere und besser ausgebildete Personen zur Teilnehmergruppe gehören. Die Teilnehmenden unterscheiden sich in dieser Hinsicht somit kaum von der Gesamtheit der Teilnehmer/innen an beruflicher Weiterbildung (vgl. BMBF (2006), S. 90-119), die im Schnitt ebenfalls eher jung und besser qualifiziert sind.

Abbildung 3: Berufsausbildung der ESF-Geförderten



Quelle: Personenbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Um die Struktur der aus Mitteln des ESF geförderten Personen näher zu beleuchten, werden im Folgenden die tagesgenauen Informationen zur Erwerbsbiographie einschließlich der Entgeltdaten aus Beschäftigung ausgewertet. Hierfür wird zunächst auf statistische Tests auf Mittelwertgleichheit sowie später auf multivariate lineare Regressionsmodelle zurückgegriffen. Multivariate lineare Regressionsmodelle stellen gewissermaßen das Standardarbeitspferd der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung dar. Mit ihnen wird untersucht, inwieweit ein systematischer Zusammenhang zwischen einer abhängigen Variable (häufig auch „zu erklärende Variable“ genannt) und einer bestimmten Anzahl an potenziellen Beschreibungs- oder Erklärungsfaktoren existiert, deren Berücksichtigung simultan erfolgt (für eine detaillierte Darstellung vgl. z.B. Bauer, Fertig und Schmidt (2009)). Auf Basis einer

Stichprobe werden mit Hilfe statistischer Verfahren für alle berücksichtigten Beschreibungsfaktoren Koeffizienten geschätzt, deren Werte die quantitative Stärke des Zusammenhangs zwischen den jeweiligen Beschreibungsfaktoren und der abhängigen Variable angeben.

Ist der geschätzte Koeffizient für eine Variable negativ, so bedeutet dies, dass die abhängige Variable im Durchschnitt aller Beobachtungseinheiten sinkt, wenn sich die entsprechende Beschreibungsvariable um eine (kleine) Einheit erhöht. Im Falle eines positiven Vorzeichens gilt genau das Umgekehrte. Eine derartige Aussage gilt immer unter der sog. *ceteris paribus*-Bedingung, d.h. unter sonst gleichen Umständen, und impliziert somit, dass *alle anderen* Beschreibungsvariablen unverändert bleiben.

Die dabei gleichzeitig ausgewiesenen t-Werte der einzelnen Koeffizienten erlauben eine Aussage darüber, inwieweit die geschätzten Koeffizienten einen systematischen (d.h. statistisch signifikant von Null verschiedenen) Zusammenhang angeben oder lediglich zufällige Abweichungen von Null darstellen. Ist der geschätzte Koeffizient nur zufällig von Null verschieden, so legt dies die Schlussfolgerung nahe, dass die zugehörige Beschreibungsvariable keinen systematischen Zusammenhang zur betrachteten abhängigen Variable aufweist.

Von einem systematischen Zusammenhang kann man mit *großer Sicherheit* dann ausgehen, wenn ein t-Wert betragsmäßig größer als 1,96 ist. In diesem Fall spricht man auch von einem statistisch signifikant von Null verschiedenen Zusammenhang (kurz: von einem *statistisch signifikanten* Schätzergebnis). Hinsichtlich des Ausmaßes der Sicherheit, mit der man von einem systematischen Zusammenhang ausgehen kann, sind Abstufungen möglich. So spricht man häufig von einem *schwach signifikanten* Zusammenhang, wenn der zugehörige t-Wert betragsmäßig zwischen 1,65 und 1,95 liegt. In diesem Fall kann man mit *noch ausreichender Sicherheit* davon ausgehen, dass der Zusammenhang zwischen abhängiger und Beschreibungsvariable systematisch ist. Im Falle eines betragsmäßigen t-Werts größer 2,57 kann man hingegen mit *sehr großer Sicherheit* einen systematischen Zusammenhang unterstellen. In diesem Fall spricht man auch von einem *hochsignifikanten* Zusammenhang. In allen anderen Fällen (d.h. also der t-Wert ist betragsmäßig kleiner als 1,65) spricht man von *insignifikanten* Zusammenhängen.

Der im Folgenden genutzte statistische Test auf Mittelwertgleichheit folgt ebenfalls dem oben beschriebenen Konzept der t-Werte. Er liefert also eine Aussage darüber, ob für einen bestimmten Indikator die Mittelwerte zweier Personengruppen gleich sind oder sich mit hoher Wahrscheinlichkeit systematisch unterscheiden. Für die Beurteilung der Wahrscheinlichkeit gelten wiederum die im vorherigen Absatz beschriebenen Bewertungsregeln. In **Tabelle 5** finden sich solche Mittelwerte für einzelne Indikatoren der Erwerbsbiographie von Geförderten und Nicht-Geförderten beider Berichtsjahre zusammen mit den Ergebnissen eines t-Tests auf Mittelwertgleichheit.

Die Indikatoren der Erwerbsbiographie wurden aus den tagesgenauen Angaben der sog. Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) konstruiert, indem für jede Person des Berichtsjahres 2009 ausgehend vom Stichtag 31.12.2008 sowohl die kumulierte Anzahl an Tagen in bestimmten Arbeitsmarktzuständen als auch die Anzahl der jeweiligen Zustandsepisoden⁶ be-

⁶ Mit Episoden werden hier unterbrechungsfreie Zeiten in einem bestimmten Arbeitsmarktzustand bezeichnet, z.B. Beschäftigungsepisoden. Letztere müssen nicht notwendigerweise der Anzahl der

rechnet wurden. Für die Personen des Berichtsjahres 2010 war der entsprechende Stichtag der 31.03.2010. Als Arbeitsmarktzustände wurden dabei sowohl Beschäftigung und Arbeitslosigkeit als auch Leistungsbezug und Maßnahmeteilnahme berücksichtigt. Die Spalte „Differenz“ gibt für jeden Indikator den durchschnittlichen Unterschied zwischen den Geförderten und den Nicht-Geförderten an, während die letzte Spalte die bereits angesprochene Teststatistik enthält.

Tabelle 5: Indikatoren der Erwerbsbiographie im Vergleich – QualiKug

	2009			
	ESF-Geförderte bei Konjunktur-Kug	Nicht- Geförderte	Differenz	t-test auf Mittel- Wertgleichheit
Anzahl Tage alos/asu - 1 Jahr	1,96	7,56	-5,60	15,59
Anzahl Tage alos/asu - 3 Jahre	21,43	36,72	-15,28	9,11
Anzahl Tage alos/asu - 5 Jahre	51,18	79,05	-27,87	8,57
Anzahl Bezugstage ALG - 1 Jahr	1,82	5,01	-3,19	9,39
Anzahl Bezugstage ALG - 3 Jahre	17,05	21,70	-4,65	3,26
Anzahl Bezugstage ALG - 5 Jahre	39,55	45,63	-6,09	2,45
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 1 Jahr	2,84	4,02	-1,17	2,41
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 3 Jahre	11,92	14,15	-2,23	1,98
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 5 Jahre	23,85	27,56	-3,71	1,97
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 1 Jahr	342,32	329,71	12,61	8,11
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 3 Jahre	981,07	938,22	42,85	8,44
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 5 Jahre	1.573,21	1.508,56	64,65	7,19
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 1 Jahr	1,03	1,04	-0,01	1,83
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 3 Jahre	1,27	1,30	-0,03	2,18
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 5 Jahre	1,52	1,57	-0,05	2,35
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2007	65,84	56,40	9,44	14,14
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2008	68,79	57,63	11,16	9,88
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2009	69,67	58,37	11,30	17,43
	2010			
	ESF-Geförderte bei Konjunktur-Kug	Nicht- Geförderte	Differenz	t-test auf Mittel- wertgleichheit
Anzahl Tage alos/asu - 1 Jahr	1,31	8,72	-7,41	21,58
Anzahl Tage alos/asu - 3 Jahre	7,63	32,18	-24,56	25,45
Anzahl Tage alos/asu - 5 Jahre	27,91	71,91	-44,00	20,58
Anzahl Bezugstage ALG - 1 Jahr	1,40	6,09	-4,69	13,60
Anzahl Bezugstage ALG - 3 Jahre	6,59	17,90	-11,30	13,76
Anzahl Bezugstage ALG - 5 Jahre	20,68	37,07	-16,39	10,32
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 1 Jahr	4,62	4,93	-0,30	0,64
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 3 Jahre	14,73	15,10	-0,36	0,30
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 5 Jahre	24,18	27,83	-3,65	2,08
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 1 Jahr	335,51	329,09	6,42	4,51
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 3 Jahre	1.008,99	948,24	60,75	14,95
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 5 Jahre	1.608,74	1.516,02	92,72	15,13
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 1 Jahr	1,07	1,55	-0,48	22,99
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 3 Jahre	1,36	1,75	-0,39	16,69
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 5 Jahre	1,62	1,93	-0,30	11,55
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2008	73,75	58,99	14,76	22,10
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2009	75,15	60,32	14,83	22,22
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2010	76,72	61,16	15,56	23,44

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen. Alle Jahresangaben beziehen sich auf den entsprechenden Zeitraum vor dem jeweiligen Ziehungszeitpunkt der Personen.

Beschäftigungsverhältnisse entsprechen, da ein unterbrechungsfreier Wechsel von einem Arbeitgeber zu einem anderen als eine Episode gezählt wird.

Für fast alle Indikatoren legt diese Teststatistik den Schluss nahe, dass sich die Personen-
gruppen in beiden Berichtsjahren systematisch voneinander unterscheiden. Die qualitative
Richtung der Unterschiede deutet dabei jeweils offensichtlich darauf hin, dass die Geförder-
ten in Termini ihrer Arbeitsmarktpformance besser sind als der Durchschnitt der sozialversi-
cherungspflichtig Beschäftigten. Sie weisen in der Vergangenheit durchweg sowohl signifi-
kant niedrigere Arbeitslosigkeits-, Leistungsbezugs- und Maßnahmeteilnahmezeiten auf als
die Gruppe der Ungeförderten, als auch systematisch längere Beschäftigungszeiten. Ferner
ist die Anzahl der Beschäftigungsepisoden bei den Geförderten zumeist signifikant geringer
als im Schnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, was zusammen mit den länge-
ren Beschäftigungszeiten auf stabilere Beschäftigungsverhältnisse hindeutet.

Schließlich weisen die Geförderten auch eine systematisch höhere Entlohnung als der
Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf, was aus der Differenz im
Tagesentgelt aus Beschäftigung von rund 15€ erkannt werden kann. Diese Entgeltdifferenz
ist zum Teil natürlich eine Reflektion der deutlichen Unterschiede in der Erwerbsbiographie
zwischen den Geförderten und den Nicht-Geförderten, sie bleibt aber auch dann noch erhal-
ten, wenn man im Rahmen eines multivariaten Regressionsmodells um sozio-demografische
Charakteristika der Personen sowie besagte erwerbsbiographische Indikatoren kontrolliert. In
beiden Berichtsjahren weisen die ESF-Geförderten beider Berichtsjahre (im Durchschnitt und
ceteris paribus) ein um rund 10% höheres Tagesentgelt auf als die ungeförderten sozialver-
sicherungspflichtig Beschäftigten. Dieser Unterschied ist jeweils statistisch hochsignifikant.

Dieser Befund kann – mit aller gebotener Vorsicht⁷ – dahingehend interpretiert werden, dass
sich die Gruppe der ESF-geförderten Konjunktur-Kug-Bezieher/innen nicht nur in Termini der
oben dargestellten beobachtbaren Charakteristika vom Durchschnitt der sozialversiche-
rungspflichtig Beschäftigten unterscheidet, sondern vermutlich auch unbeobachtbare Merk-
male aufweist, die auf dem Arbeitsmarkt eine Honorierung in Form von Bezahlung finden.
Hierbei könnte es sich um bestimmte soziale Kompetenzen wie eine ausgeprägte Teamfä-
higkeit oder eine hohe Arbeitsmotivation handeln.

In den beiden Personenbefragungen wurden außerdem einige in den Prozessdaten nicht
vorhandene sozio-demografische Charakteristika der Personen erhoben. **Tabelle 6** gibt ei-
nen Überblick über diese Angaben. Demnach gaben im Berichtsjahr 2009 zwischen rund
13% und 15% der Geförderten an, an gesundheitlichen Einschränkungen zu leiden. In der
Gefördertengruppe 2010 waren dies mit ca. sechs bis zehn Prozent noch weniger. Darüber
hinaus lässt sich erkennen, dass etwas mehr als 70% der Geförderten des Jahres 2009 und
rund drei Viertel derer des Jahres 2010 mit einem festen Partner zusammenlebt und bei et-
was mehr als einem Drittel Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben. Hierbei existieren of-
fenbar deutlichere Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten als im Vergleich der
beiden Berichtsjahre.

⁷ Diese Vorsicht ist vor allem deshalb geboten, weil unklar ist, wie der genaue Allokationsmechanis-
mus in die Maßnahme aussieht und welche Rolle dabei branchen- und betriebsspezifische Faktoren
spielen (siehe auch **Kapitel 1**).

Tabelle 6: Weitere Individualcharakteristika der ESF-Geförderten

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Gesundheitliche Beeinträchtigung	15,3	13,1	9,9	6,3
Feste/r Partner/in im Haushalt	68,3	71,9	72,5	77,6
Kinder unter 18 Jahren im Haushalt	22,1	43,6	25,6	41,1

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Ein weiterer interessanter Befund ergibt sich aus den Angaben der Personenbefragung zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen vor Eintritt in die ESF-Maßnahme. **Tabelle 7** verdeutlicht, dass zwischen etwas weniger als 36% (Berichtsjahr 2010 in Zielgebiet 1) und knapp über 48% (Berichtsjahr 2010 in Zielgebiet 2) der Befragten angaben, eine solche Maßnahme im Jahr vor der ESF-geförderten Qualifizierung besucht zu haben. In Zielgebiet 2 lag dieser Anteil in beiden Berichtsjahren jeweils merklich über dem von Zielgebiet 1, wobei der Unterschied 2010 wesentlich ausgeprägter ist als in 2009⁸. Insbesondere in Zielgebiet 2 kann dies als eine deutlich überdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung erachtet werden, da dem Berichtssystem Weiterbildung des BMBF zufolge die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung im Durchschnitt der vergangenen Jahre bei rund 25% lagen.

Tabelle 7: Berufliche Weiterbildung vor ESF-Maßnahme

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Teilnahme an Weiterbildung im Jahr 2008 bzw. 2009	36,9	44,1	35,7	48,4
<i>darunter: Art der Weiterbildung</i>				
innerbetriebliche Weiterbildung	35,4	41,6	35,3	38,1
außerbetriebliche Weiterbildung	47,9	30,0	45,1	27,4
sowohl als auch	16,7	28,4	19,6	34,5
<i>darunter: Zugang zur Weiterbildung</i>				
eher auf Veranlassung des Arbeitgebers	47,4	30,0	48,0	28,8
eher auf meine eigene Initiative hin	20,0	25,3	16,7	26,8
sowohl als auch	32,6	44,7	35,3	44,4

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

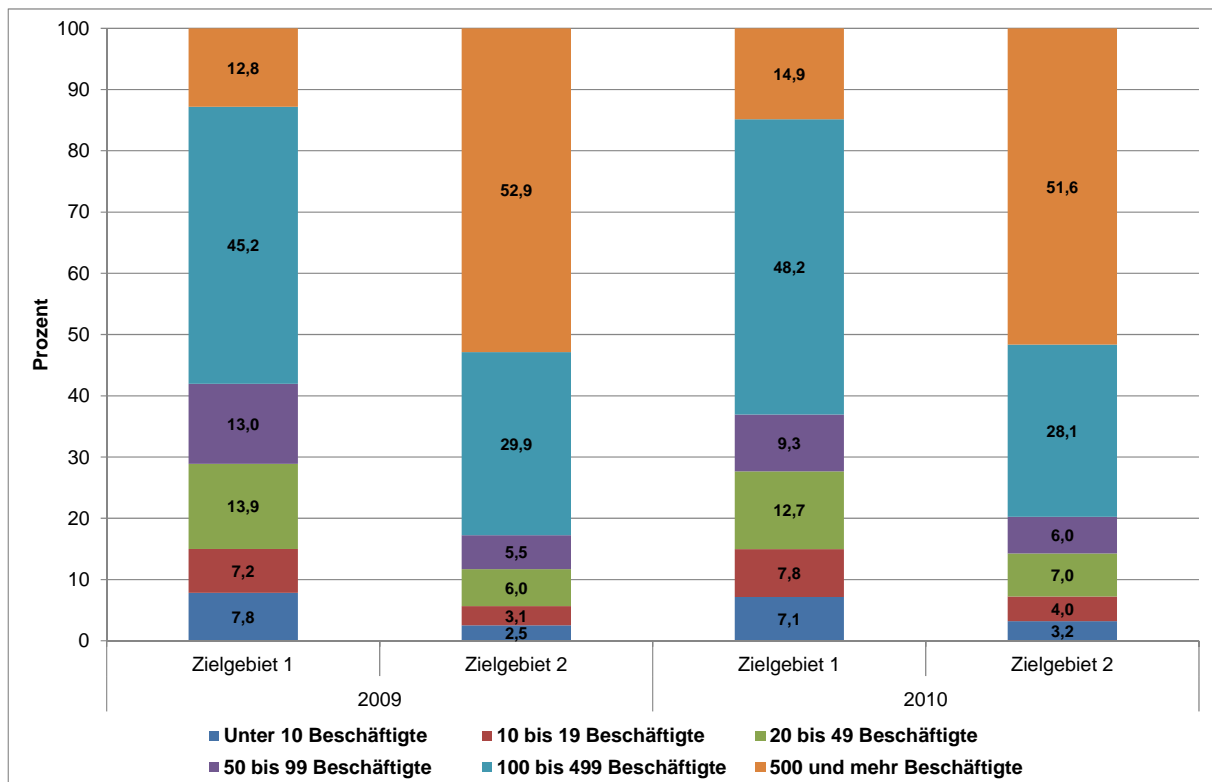
Ferner lässt sich erkennen, dass es sich bei diesen Maßnahmen in Zielgebiet 1 überwiegend um außerbetriebliche Weiterbildungen handelte, wohingegen in Zielgebiet 2 innerbetriebliche Maßnahmen dominierten. Hierbei sind im Vergleich der beiden Berichtsjahre nur geringe Unterschiede zu erkennen. Darüber hinaus wurde hinsichtlich der Veranlassung zu dieser Qualifizierung im Jahr 2008 bzw. 2009 relativ übereinstimmend mit 20% bzw. 25% in den beiden Fördergebieten nur von einer Minderheit allein der eigene Wunsch bzw. die Eigeninitiative genannt. In der Mehrheit aller Fälle war der Arbeitgeber allein oder zumindest zum Teil Auslöser für die Teilnahme an der Weiterbildung. Nach den Motiven für die Teilnahme gefragt, nannten fast alle Personen in beiden Jahren den Erhalt bzw. die Verbesserung ihrer Arbeitsleistung als Hauptgrund. Über 80% der Befragten gaben auch an, hierdurch einen

⁸ Bei den im Jahr 2010 für das Jahr 2009 berichteten Qualifizierungsmaßnahmen kann es sich auch um solche handeln, die im Rahmen des ESF-Programms *QualiKug* durchgeführt wurden. In den telefonischen Interviews wurde dieser Aspekt bewusst nicht nachgefragt, da – wie sich unten noch zeigen wird – die Erinnerung der Befragten an die Förderung bzw. Nicht-Förderung der von ihnen besuchten Maßnahme(n) durch den ESF schon bei relativ kurze Zeit zurückliegenden Maßnahmen eher begrenzt ist.

Beitrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes leisten zu wollen und etwa zwei Drittel nannten den beruflichen Aufstieg als Teilnahmemotiv.

Mit Hilfe der in den Prozessdaten enthaltenen Betriebsinformationen lassen sich die beiden Gefördertenstichproben weiter beschreiben. So verdeutlicht **Abbildung 4**, dass im Berichtsjahr 2009 mehr als 82% der Teilnehmenden in Zielgebiet 2 und rund 58% in Zielgebiet 1 aus Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten stammten. Im Berichtsjahr 2010 lag dieser Anteil mit fast 80% in Zielgebiet 2 und ca. 63% in Zielgebiet 1 in etwa im Bereich des Vorjahres. Damit übersteigt der Anteil an ESF-Geförderten in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten deutlich den Anteil der Kurzarbeitenden in solchen Betrieben. Dieser lag in den beiden Jahren (jeweils im September) bei rund 61% (2009) bzw. ca. 42% (2010). Der Anteil an ESF-geförderten Personen, die in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern/innen beschäftigt sind, ist in beiden Jahren in Zielgebiet 1 mit jeweils rund 28% merklich höher als in Zielgebiet 2 (11%-14%), was den strukturellen Unterschieden zwischen den beiden Fördergebieten geschuldet sein dürfte.

Abbildung 4: ESF-Geförderte nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Betrachtet man die Verteilung des Bestands an Konjunktur-Kug-Bezieher/innen im Juni 2009 bzw. September 2010 (also zum Ende der jeweiligen Eintrittszeiträume der beiden Gefördertenengruppen) nach Betriebsgrößenklassen gemäß Statistik der BA, so stellt man fest, dass der Anteil an Kurzarbeitenden in den beiden größten Betriebsgrößenklassen mit rund 68% (Juni 2009) bzw. ca. 42% (Juni 2010) zum Teil deutlich kleiner ist als der hierzu korrespondierende Anteil an ESF-Geförderten, der im Schnitt über die beiden Fördergebiete rund 74% in beiden Berichtsjahren beträgt. Die Mitarbeiter/innen von großen und sehr großen Betrieben scheinen also überproportional stark in ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen

vertreten zu sein. Dies dürfte angesichts der bekannten Tatsache, dass größere Unternehmen eher dazu neigen, die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen zu unterstützen, wenig überraschen, wobei die deutlichen Unterschiede zwischen den beiden Berichtsjahren darauf hindeuten, dass sich während der umfassenden Finanz- und Wirtschaftskrise auch kleinere Unternehmen stärker engagiert haben als nach deren weitestgehender Überwindung.

Aus den Betriebsinformationen der Prozessdaten lässt sich ferner auch erkennen (vgl. **Tabelle 8**), dass der Anteil an Geringqualifizierten vor allem in Zielgebiet 1 mit rund 7%-8% sehr niedrig war. In Zielgebiet 2 beträgt er in beiden Jahren mit ca. 12%-16% ungefähr das Doppelte. Dagegen war im Berichtsjahr 2009 der Frauenanteil in den Betrieben mit ESF-geförderten Konjunktur-Kug-Bezieher/innen in Zielgebiet 1 deutlich höher (22% zu etwas mehr als 17% in Zielgebiet 2). Im Berichtsjahr 2010 hatte sich dieses Verhältnis jedoch umgekehrt. Darüber hinaus lassen sich auch merkbare Unterschiede hinsichtlich des (approximativen) Betriebsalters im Vergleich der beiden Fördergebiete beobachten. Das Alter eines Betriebes kann mit Hilfe des ersten Auftauchens der Betriebsnummer in den BA-Prozessdaten approximiert werden. Da eine neue Betriebsnummer auch aus anderen Gründen als einer Betriebsneugründung vergeben werden kann (z.B. Wechsel der Rechtsform), ist dies nur eine Annäherung an das tatsächliche Alter der dahinterstehenden Unternehmung. Im Durchschnitt beträgt das approximierte Alter der Betriebe mit ESF-Geförderten in Zielgebiet 1 rund 13-14 Jahre und in Zielgebiet 2 ca. 25-27 Jahre.

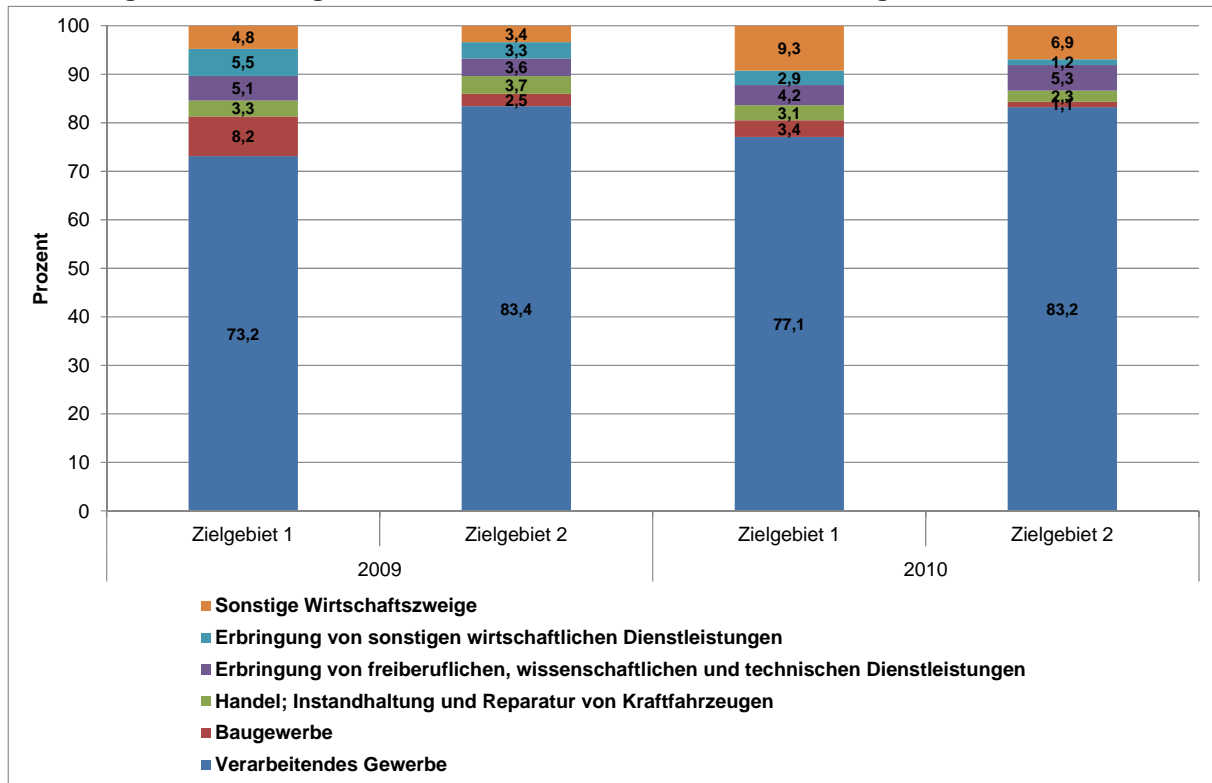
Tabelle 8: Weitere Betriebsmerkmale

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Anteil gering Qualifizierte	8,2	16,4	6,9	11,7
Anteil Frauen	22,0	17,4	16,5	18,0
Betriebsalter in Jahren	14,1	26,8	13,2	24,9

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Demgegenüber sind im Vergleich der Zielgebiete nur geringe Unterschiede bei der Verteilung über die Abschnitte der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 erkennbar. Wie aus **Abbildung 5** hervorgeht, entfiel der Löwenanteil der ESF-geförderten Personen auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (rund 79% bzw. 81% im Schnitt der beiden Fördergebiete in den Jahren 2009 bzw. 2010⁹). In Zielgebiet 1 folgte darauf im Berichtsjahr 2009 das Baugewerbe mit ca. 8%. Mit dem Anstieg des Anteils an Geförderten in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes in Zielgebiet 1 geht ein in etwa gleich großer Rückgang des Anteils im Baugewerbe einher. Demgegenüber rangierten in Zielgebiet 2 „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sowie „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ im Berichtsjahr 2009 an zweiter und dritter Stelle, was auch für das Berichtsjahr 2010 galt, allerdings in umgekehrter Reihenfolge.

⁹ Dieser Anteil war in beiden Berichtsjahren deutlich höher als der jeweilige Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den konjunkturell Kurzarbeitenden, der im Juni 2009 ungefähr 56% und im August 2010 ca. 61% betrug.

Abbildung 5: Verteilung der ESF-Geförderten nach Wirtschaftszweigen

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Auch innerhalb der Abteilungen des Verarbeitenden Gewerbes fallen nur wenige Unterschiede zwischen den Fördergebieten ins Auge (vgl. **Tabelle 9**). So war im Berichtsjahr 2009 (von den sonstigen Abteilungen abgesehen) der Anteil an ESF-Geförderten in Betrieben im Bereich der Herstellung von Metallerzeugnissen sowie im Bereich der Herstellung von elektrischer Ausrüstungen in Zielgebiet 1 merklich höher als in Zielgebiet 2, wohingegen das Umgekehrte für den Maschinenbau sowie die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen gilt. Im Berichtsjahr 2010 waren diese Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten quantitativ noch ausgeprägter, wobei in Zielgebiet 1 ein stärkerer Rückgang des Anteils an Geförderten in Betrieben, die sich der Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten widmen, als in Zielgebiet 2 zu beobachten ist.

Tabelle 9: Verteilung der ESF-Geförderten innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten...	7,6	6,5	1,3	8,8
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	7,0	3,1	3,1	2,5
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	8,8	21,5	3,5	11,0
Herstellung von Metallerzeugnissen	17,8	11,3	28,7	7,7
Maschinenbau	29,7	34,2	38,7	58,6
Metallerzeugung und -bearbeitung	9,5	10,8	5,4	4,2
Sonstige Abteilungen des Verarbeitenden Gewerbes	19,6	12,6	19,3	7,2

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

In der Gesamtschau der Befunde zu Humankapital, Weiterbildungsteilnahme in der Vergangenheit, Erwerbsbiographie und Entlohnung ergeben sich deutliche Hinweise darauf, dass es sich bei den ESF-Geförderten um eine Positivauswahl aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten handelt. Die ESF-Geförderten weisen ein überdurchschnittlich hohes Human-

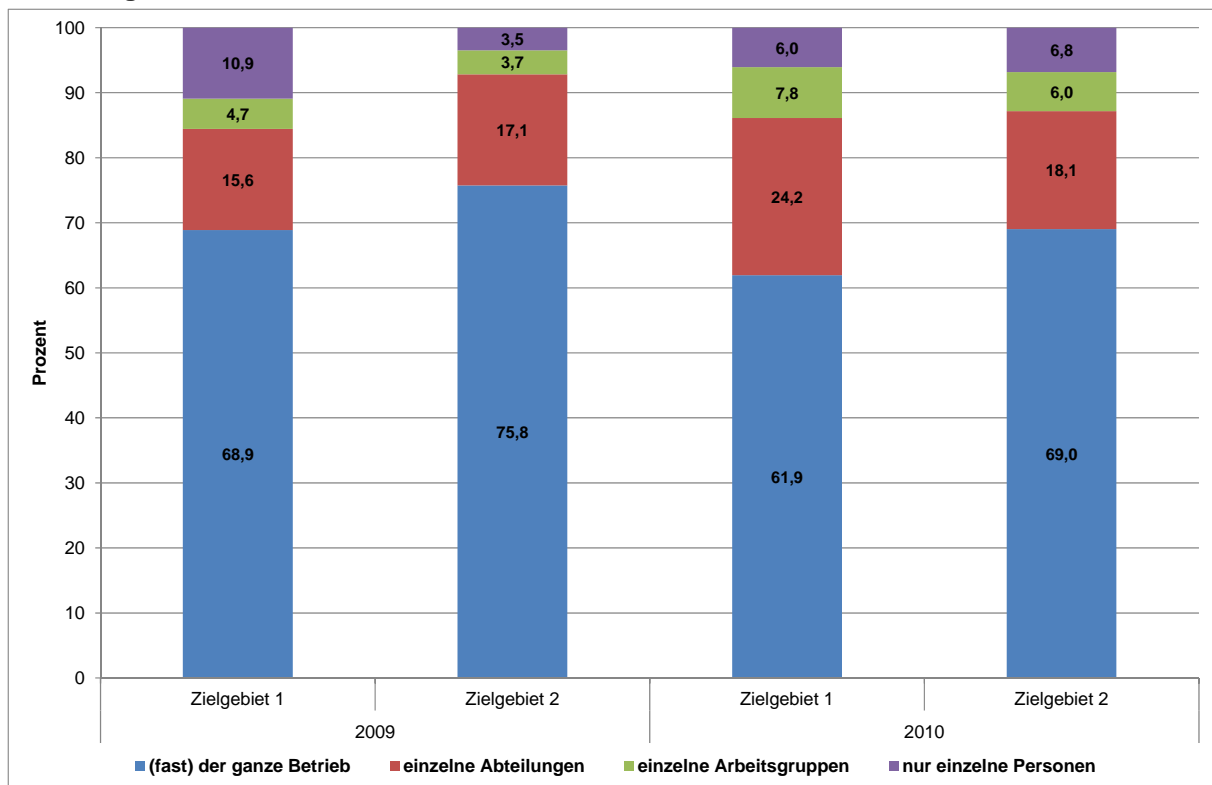
kapital, eine ausgeprägtere Weiterbildungsteilnahme, eine bessere Arbeitsmarktpformance samt Bezahlung auf als der Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹⁰. Dies dürfte sicher nicht weiter überraschen, da die Gruppe der Teilnehmer/innen an – zumindest zum Teil aus betrieblichen Mitteln finanzierten – beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen von den Unternehmen ausgewählt wird. Diese haben dabei natürlich ein erhebliches Interesse daran, Personen zu qualifizieren, die nach Abschluss der Maßnahme einen signifikanten Beitrag zum betrieblichen Erfolg leisten können.

2.1.2 Charakteristika der Kurzarbeit

Im Rahmen der Personenbefragung wurden auch einige Merkmale zur Kurzarbeit allgemein erhoben. Diese werden im Folgenden dargestellt. Die hierzu korrespondierenden Informationen aus betrieblicher Sicht, die im Rahmen der Betriebsbefragungen und der ergänzenden Betriebsfallstudien gesammelt wurden, finden sich in **Kapitel 2.2**.

In **Abbildung 6** sind die Angaben der Befragten zum Ausmaß der Kurzarbeit veranschaulicht. Demnach war insbesondere im Berichtsjahr 2009 in der weit überwiegenden Mehrheit aller Fälle (fast) der gesamte Betrieb von Kurzarbeit betroffen, wobei zwischen den beiden Zielgebieten nur kleinere Unterschiede erkennbar sind. In Zielgebiet 2 gaben für das Jahr 2009 ungefähr drei Viertel aller Befragten an, dass (fast) der ganze Betrieb kurzgearbeitet habe, während der hierzu korrespondierende Anteil in Zielgebiet 1 bei knapp unter 70% liegt. Der deutlichste Unterschied zwischen den beiden Fördergebieten im Jahr 2009 ist für die Angaben zur Betroffenheit von einzelnen Personen beobachtbar. Dies nannten etwas mehr als 10% der Befragten in Zielgebiet 1, aber nur rund 4% in Zielgebiet 2. Für das Berichtsjahr 2010 ist in beiden Fördergebieten eine Verschiebung des Ausmaßes der Kurzarbeit weg vom ganzen Betrieb und hin zu einzelnen Abteilungen (in Zielgebiet 1) sowie zu einzelnen Arbeitsgruppen bzw. Personen (in Zielgebiet 2) beobachtbar.

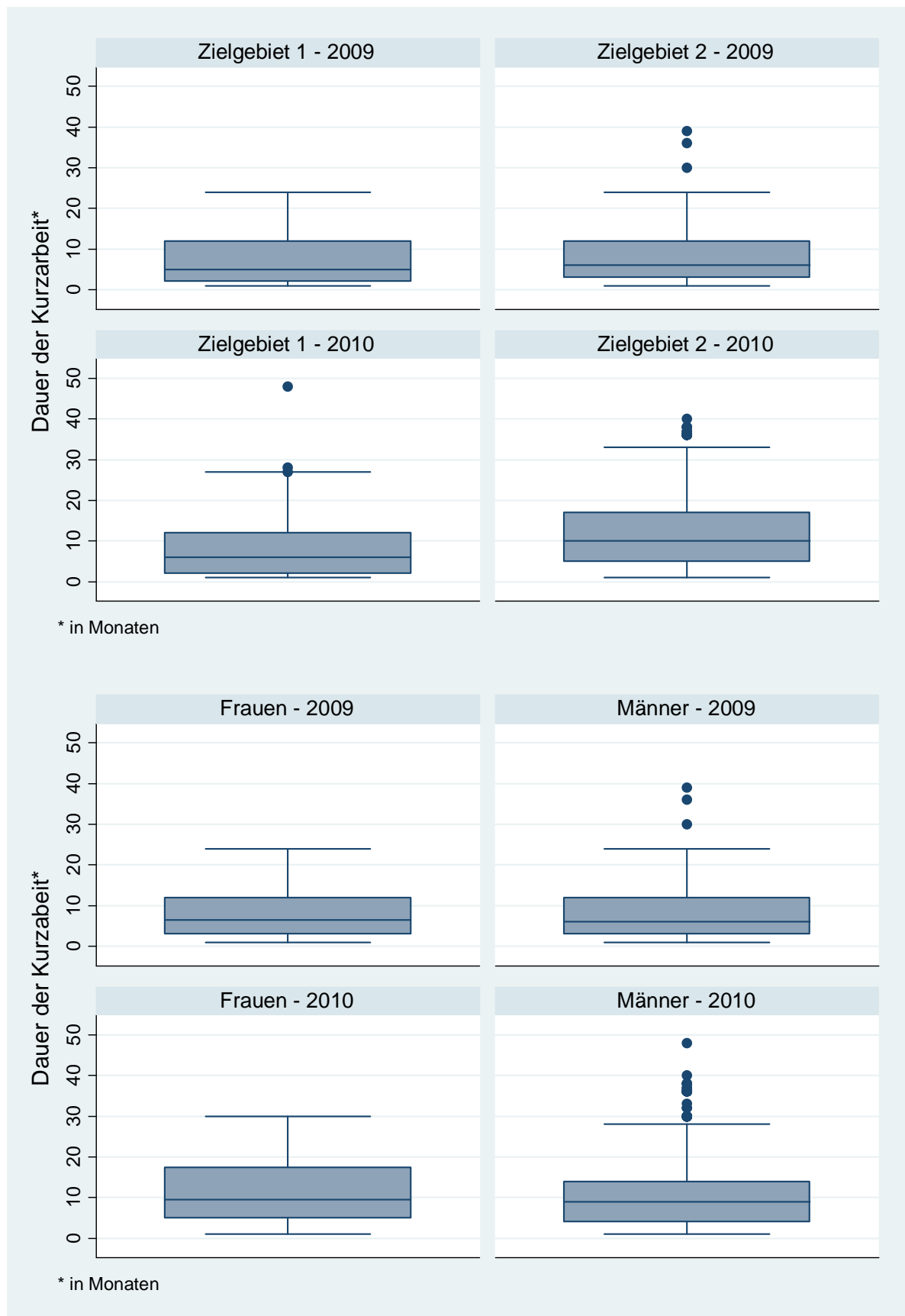
¹⁰ An dieser Stelle sei nochmals betont, dass der Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich als Benchmark für deskriptive Zwecke dient und keine Vergleichsgruppe im kausalanalytischen Sinne darstellen kann, da mangels entsprechender Daten nicht klar ist, wie sich die Gesamtheit der Kurzarbeitenden zusammensetzt.

Abbildung 6: Ausmaß der Kurzarbeit

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Wesentlich ausgeprägter sind die Unterschiede zwischen den Zielgebieten hinsichtlich der persönlichen Dauer der Kurzarbeit (unabhängig von etwaigen Unterbrechungen) sowie insbesondere hinsichtlich des Arbeitsausfalls. Dies wird im Folgenden mit Hilfe sog. Boxplots veranschaulicht. Boxplots sind ein graphisches Werkzeug zur Darstellung mehrerer Parameter einer statistischen Verteilung. Die Box (der Kasten) markiert dabei den Bereich, in dem sich die mittleren 50% der Beobachtungen einer Verteilung befinden. Der untere Rand der Box gibt somit den Beobachtungswert an, unter dem sich 25% der Beobachtungen der Verteilung befinden. Dementsprechend markiert der obere Rand der Box den Beobachtungswert, über dem sich 25% der Beobachtungen befinden. Die Ränder der Box grenzen somit das untere und das obere Quartil der Verteilung ab. Die Linie innerhalb der Box gibt den Median der Verteilung wieder, d.h. denjenigen Beobachtungswert, unter und über dem jeweils die Hälfte aller Beobachtungen der Verteilung liegen. Die Spannweite der Verteilung wird durch die oberen und unteren „Antennen“ markiert. Diese geben also den Minimal- und Maximalwert der Verteilung an, sofern nicht sog. Ausreißer existieren. Letztere werden durch die Punkte ober- und unterhalb der Antennen markiert. Als Ausreißer werden Beobachtungswerte erachtet, die mehr als das 1,5-fache der Boxlänge vom unteren oder oberen Quartil abweichen.

Abbildung 7: Individuelle Dauer der Kurzarbeit



Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen.

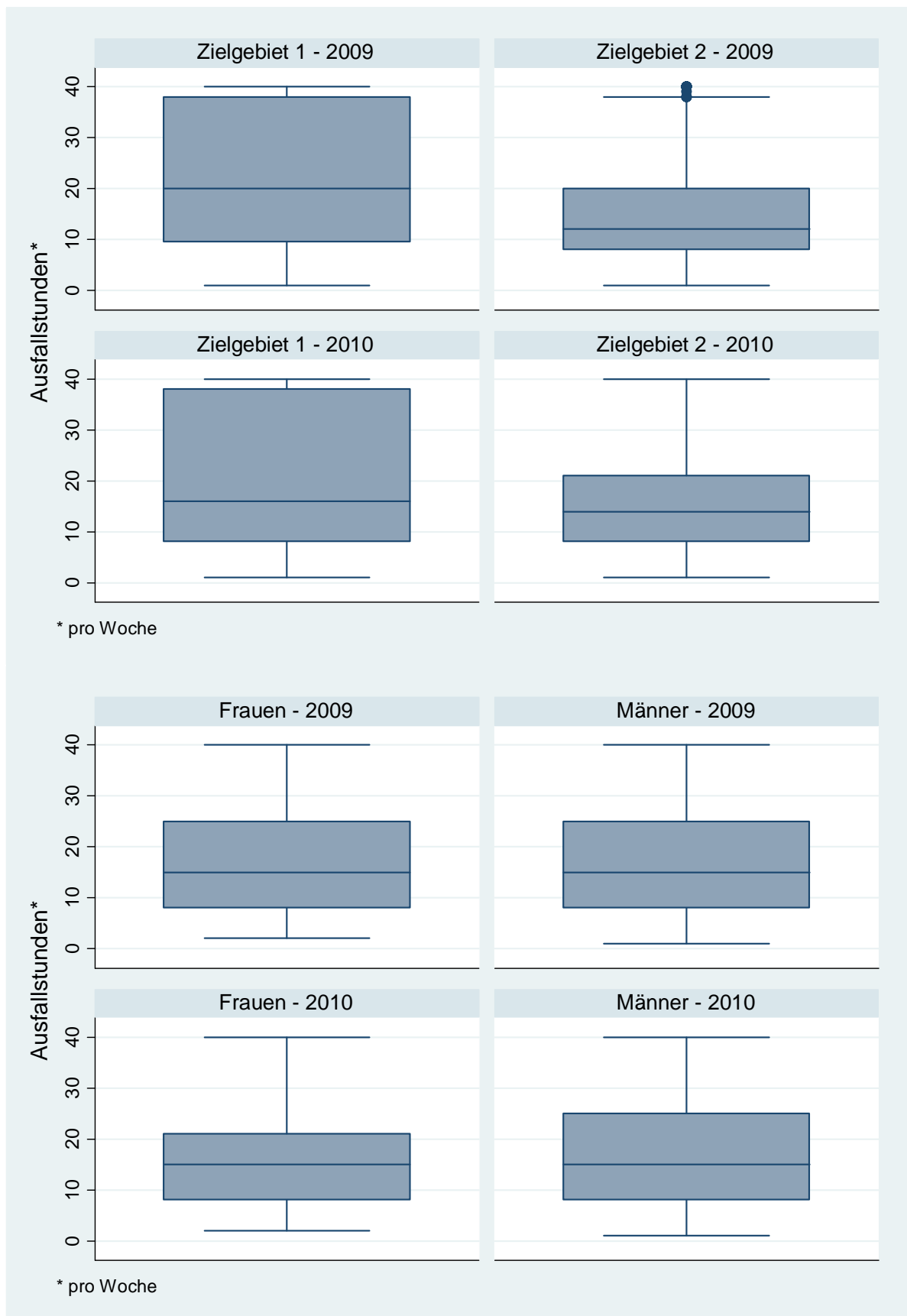
Im Durchschnitt betrug die individuelle Dauer der Kurzarbeit im Berichtsjahr 2009 den Angaben der Befragten zufolge etwas mehr als sieben Monate in Zielgebiet 1 und fast neun Monate in Zielgebiet 2. Im Berichtsjahr 2010 betrugen die entsprechenden Durchschnittswerte etwas weniger als acht (Zielgebiet 1) und fast zwölf Monate (Zielgebiet 2). Dabei lassen sich allerdings in beiden Berichtsjahren eine deutliche Variation sowie einige Ausreißer beobachten, die für diese Durchschnittswerte mitverantwortlich sind (vgl. oberer Teil von **Abbildung 7**).

Der weniger stark auf einzelne Ausreißer reagierende Median der Kurzarbeitsdauer war demnach vor allem im Jahr 2010 in Zielgebiet 2 mit zehn Monaten erheblich höher als in Zielgebiet 1 mit sechs Monaten. Darüber hinaus verdeutlicht die Boxlänge, dass in 2010 ein Viertel der ESF-Geförderten eigenen Angaben zufolge 17 Monate und mehr in Kurzarbeit verbrachten, während dies in Zielgebiet 1 lediglich auf etwas mehr als 10% der Befragten zutraf. Diese zum Teil recht prononcierten Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten sind hingegen für das Berichtsjahr 2009 nicht erkennbar. In diesem lagen sowohl der Median der Kurzarbeitsdauer als auch die oberen und unteren Quartile der Verteilung in beiden Zielgebieten auf sehr ähnlichen Niveaus. Auffallend ist für 2009 allerdings, dass dort in Zielgebiet 2 wesentlich mehr Ausreißer nach oben zu beobachten sind.

Eine hierzu vollkommen analoge Beobachtung ergibt sich, wenn man die Angaben zur Kurzarbeitsdauer nach Geschlecht betrachtet. Auch hier sind für das Jahr 2009 kaum Unterschiede erkennbar, wobei wiederum eine größere Anzahl an Ausreißern nach oben auffällt, die allesamt bei männlichen Geförderten zu finden sind. Für das Berichtsjahr 2010 ist die Anzahl an extrem hohen Angaben bei Männern noch höher. Dagegen bewegt sich der Median für beide Geschlechter mit neun bis neuneneinhalb Monaten auf einem vergleichbaren Niveau. Die Streuung der berichteten Kurzarbeitsdauer ist bei Frauen aber deutlich höher als bei Männern. Den Angaben der Befragten zufolge waren im Jahr 2010 ein Viertel aller befragten Frauen länger als 17,5 Monate von Kurzarbeit betroffen. Bei den Männern berichteten lediglich rund 15% von einer derart langen Kurzarbeitsdauer.

Betrachtet man den Arbeitsausfall während Kurzarbeit in Wochenstunden (vgl. **Abbildung 8**), so legen die Angaben der Befragten die Existenz deutlicher Unterschiede zwischen den Zielgebieten, nicht aber im Zeitvergleich oder im Vergleich der Geschlechter nahe. Der Median der Ausfallstunden wurde von den Befragten für das Berichtsjahr 2009 in Zielgebiet 1 mit 20 Stunden pro Woche und in Zielgebiet 2 mit lediglich zwölf Wochenstunden beziffert. Dieser Unterschied zwischen den beiden Fördergebieten ist im Berichtsjahr 2010 auf zwei Stunden gesunken (16 Wochenstunden in Zielgebiet vs. 14 in Zielgebiet 2). Darüber hinaus fallen in beiden Berichtsjahren die deutlichen Unterschiede in der Streuung der Ausfallstunden innerhalb der beiden Fördergebiete auf. Während ein Viertel der Befragten in Zielgebiet 1 davon berichtet, in beiden Jahren 38 oder mehr Ausfallstunden pro Woche erlebt zu haben, waren dies in Zielgebiet 2 (ebenfalls in beiden Jahren) jeweils nur 10% aller Befragten. Verglichen mit diesen sehr erheblichen Unterschieden zwischen den beiden Fördergebieten weisen die Angaben von Männern und Frauen allenfalls marginale Differenzen auf. Aus dem unteren Teil von **Abbildung 8** wird ersichtlich, dass im Berichtsjahr 2010 die Streuung der Ausfallstunden bei Männern etwas höher war als bei Frauen. Der Median lag für beide Geschlechter und Berichtsjahre bei jeweils 15 Wochenstunden.

Abbildung 8: Individuelle Ausfallstunden (pro Woche) während der Kurzarbeit

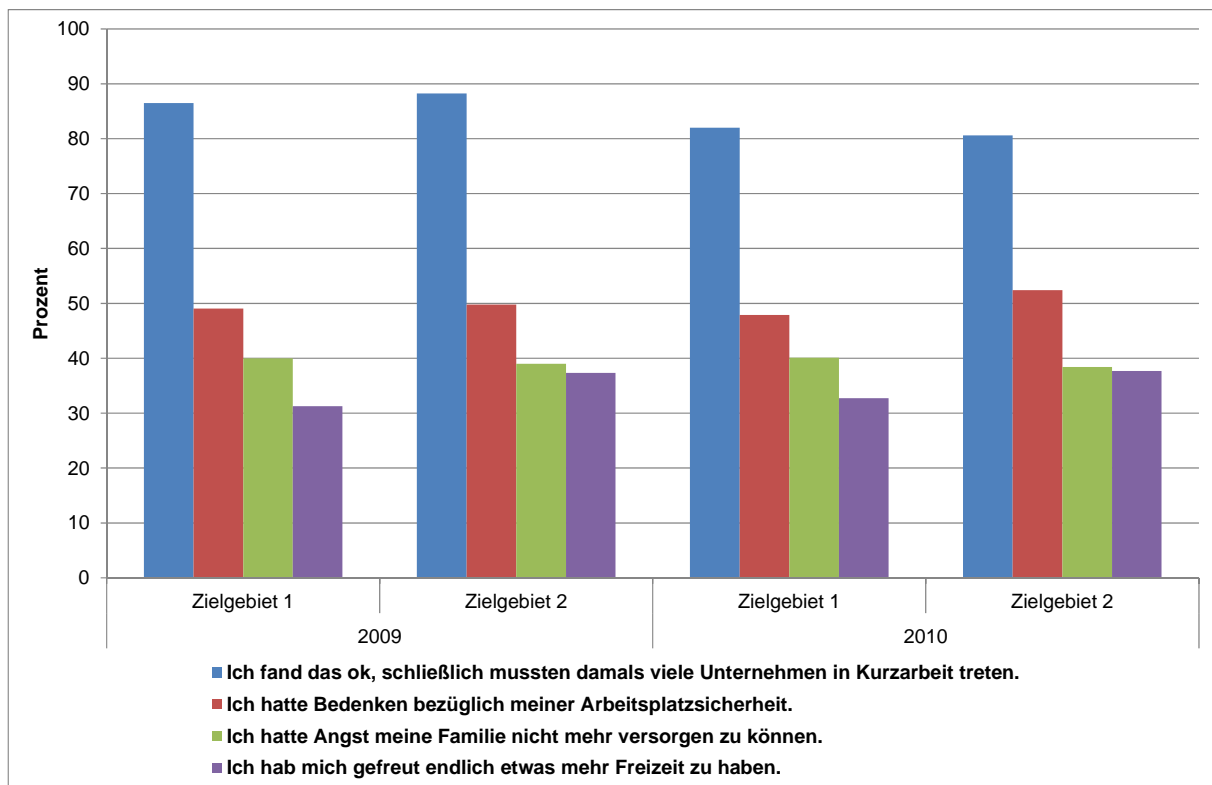


Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen.

Abschließend wurden die ESF-Geförderten in diesem Themenkomplex noch nach ihrer Meinung bzw. Einstellung zu Kurzarbeit gefragt. Hierfür wurden den Befragten vier Aussagen vorgelesen und um ihre Zustimmung auf einer 4er-Skala (von 1: trifft ganz und gar nicht zu bis 4: trifft voll und ganz zu) gebeten. Die Antworten wurden in einer 0/1-Zustimmungsvariable zusammengefasst. Diese nimmt also den Wert 1 an, wenn eine Person voll und ganz oder eher zustimmt und den Wert 0, wenn sie eher nicht oder ganz und gar nicht zustimmt. Die vier zu bewertenden Aussagen lauten:

- **Aussage 1:** Ich fand das ok, schließlich mussten damals viele Unternehmen in Kurzarbeit treten.
- **Aussage 2:** Ich hatte Bedenken bezüglich meiner Arbeitsplatzsicherheit.
- **Aussage 3:** Ich hatte Angst meine Familie nicht mehr versorgen zu können.
- **Aussage 4:** Ich habe mich gefreut, endlich etwas mehr Freizeit zu haben.

Abbildung 9 veranschaulicht die Zustimmungswerte. Aus diesen geht recht deutlich hervor, dass die Befragten in beiden Berichtsjahren die Kurzarbeit als notwendiges und mehr oder minder unabwendbares Übel hingenommen haben, wobei diese Ansicht im Jahr 2009 noch ausgeprägter gewesen zu sein scheint als ein Jahr später. Jeweils mindestens und zum Teil deutlich mehr als 80% aller Befragten in beiden Zielgebieten stimmten der ersten Aussage zu. Immerhin rund die Hälfte aller Befragten hatte eigenen Angaben zufolge aber auch Bedenken bezüglich ihrer Arbeitsplatzsicherheit. Existenzängste scheinen hingegen nur bei etwas weniger als 40% der Befragten vorgeherrscht zu haben. Als über die zusätzliche Freizeit erfreut äußerte sich allerdings auch ein ähnlich hoher Anteil, zumindest in Zielgebiet 2. Insgesamt lassen sich dabei kaum nennenswerte Unterschiede im Vergleich der beiden Berichtsjahre beobachten. Bei der Einordnung dieser Angaben sollte allerdings berücksichtigt werden, dass bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten die Kurzarbeitsphase zum Befragungszeitpunkt bereits vorbei war und sich ihre derzeitige Arbeitsmarktsituation unter Umständen in der retrospektiven Bewertung der Situation beim Eintritt in die Kurzarbeit niederschlägt.

Abbildung 9: Einstellungen gegenüber Kurzarbeit – Anteile der „trifft voll und ganz zu“- oder „trifft eher zu“-Nennungen

Quelle: Personenbefragung QualiKug. Eigene Berechnungen.

Im folgenden Kapitel werden die aus den Befragungsinformationen gewonnenen Erkenntnisse zu den Zugangswegen in die und Teilnahmemotiven an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme zusammengefasst.

2.1.3 Zugangswege und Motive der Teilnahme an der ESF-Maßnahme

Um sicherzugehen, dass die befragten Personen zumindest mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit Auskunft über die interessierende ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme geben, wurden die Personen zunächst gefragt, an wie vielen Qualifizierungsmaßnahmen sie während des Konjunktur-Kug-Bezugs im relevanten Quartal des jeweiligen Halbjahrs 2009 bzw. 2010 teilgenommen haben. Falls sie mehr als eine solche Maßnahme nannten, wurden sie gefragt, ob sie sich an die ESF-geförderte Maßnahme erinnern können. Als Hilfestellung wurde auf die Europaflagge verwiesen, die im Rahmen dieser Maßnahme an verschiedenen Stellen aufgetaucht sein müsste. Zu den im Folgenden dargestellten Details der Maßnahme wurden dann nur diejenigen Personen befragt, die angaben sich erinnern zu können, was im Berichtsjahr 2009 lediglich auf 431 von 700 Befragten (ca. 62%) und im Berichtsjahr 2010 auf 698 von 1.007 Personen (rund 69%) zutrifft. Die empirische Basis reduziert sich somit deutlich, was bei der Interpretation der Befragungsergebnisse beachtet werden muss¹¹.

¹¹ In der zweiten Befragungswelle (d.h. zum Berichtsjahr 2010) wurde diesem „Erinnerungsproblem“ dadurch begegnet, dass der Befragungsumfang (d.h. die Interviewdauer) reduziert wurde und die hierdurch frei gewordenen Ressourcen für eine Aufstockung der Nettofallzahlen der Befragung genutzt wurden. Hierdurch erklärt sich auch der Unterschied von etwas mehr als 300 befragten Personen im Vergleich der beiden Wellen.

Hinsichtlich der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme wurden die Befragten zunächst um Auskunft darüber gebeten, wie sie auf die Maßnahme aufmerksam geworden sind und auf welchem Weg sie letztlich zur Teilnahme gekommen sind. Hierfür wurden den Personen diverse Informationskanäle bzw. Zugangswege angeboten, von denen sie einen oder mehrere auswählen konnten. Diese Kanäle/Wege reichen vom Arbeitgeber über den Betriebsrat bis hin zu Anzeigen in den Medien und Beratungsstellen. **Tabelle 10** fasst die Antworten der ESF-geförderten Konjunktur-Kug-Bezieher/innen nach Zielgebieten und Berichtsjahren getrennt zusammen.

Tabelle 10: Zugangswege und Motive der Teilnahme an der ESF-Maßnahme – QualiKug

Kenntnis von und Zugang zu Weiterbildungsmaßnahme	Zielgebiet 1 – 2009		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	14,1	76,3	9,6
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	8,5	13,1	78,4
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	10,2	3,4	86,4
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	5,1	3,4	91,4
auf meinen eigenen Wunschhin (Eigeninitiative)	7,3	27,7	65,0
durch Weiterbildungseinrichtung	4,0	5,1	90,9
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	6,2	5,1	88,7
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	2,8	4,6	92,6
Kenntnis von und Zugang zu Weiterbildungsmaßnahme	Zielgebiet 2 – 2009		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	14,3	77,0	8,7
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	11,2	10,4	78,4
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	9,9	6,4	83,7
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	8,8	6,4	84,9
auf meinen eigenen Wunschhin (Eigeninitiative)	6,4	32,7	61,0
durch Weiterbildungseinrichtung	4,4	7,6	88,1
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	5,6	5,6	88,8
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	2,8	4,8	92,4
Kenntnis von und Zugang zu Maßnahme	Zielgebiet 1 – 2010		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	8,9	78,7	12,4
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	3,1	8,9	88,0
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	6,2	3,1	90,7
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	4,0	4,0	92,0
auf meinen eigenen Wunschhin (Eigeninitiative)	9,4	28,6	62,0
durch Weiterbildungseinrichtung	4,9	8,9	86,2
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	5,8	1,3	92,9
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	0,9	4,1	95,1
Kenntnis von und Zugang zu Maßnahme	Zielgebiet 2 – 2010		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	13,6	72,4	14,0
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	7,9	8,6	83,5
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	9,2	5,1	85,7
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	6,2	2,8	91,0
auf meinen eigenen Wunschhin (Eigeninitiative)	7,4	38,4	54,2
durch Weiterbildungseinrichtung	3,4	5,5	91,1
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	7,9	1,7	90,4
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	1,3	1,1	97,6

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen. Alle Angaben in Prozent.

Aus obiger Tabelle geht sehr deutlich hervor, dass in beiden Zielgebieten und Berichtsjahren der Arbeitgeber (inkl. Personal- und Weiterbildungsabteilung) am häufigsten als Informationskanal und Zugangsweg genannt wird. An zweiter Stelle der Nennungen folgt dann jeweils die Eigeninitiative im Hinblick auf die Aufmerksamkeit auf und den Zugang in die Maßnahme. Dies deutet darauf hin, dass die Betriebe beim Zugang in die Maßnahme ein hohes Maß an Mitsprache haben, was angesichts der Tatsache, dass sie als Antragsteller einen Teil der Kosten dafür tragen (müssen) auch nicht verwundern dürfte. Daraus lässt sich jedoch nicht ableiten, dass die Teilnahme an der Maßnahme unfreiwillig ist. Deutlich abgeschlagen an dritter Stelle findet sich dann – wiederum in beiden Fördergebieten und Berichtsjahren gleichermaßen – der Betriebsrat bzw. die betriebliche Vertrauensperson. Alle weiteren Informationskanäle und Zugangswege spielen alles in allem nur eine sehr nachgeordnete Rolle.

Betrachtet man die Angaben der befragten Personen zu den Gründen bzw. Motiven ihrer Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme (vgl. **Tabelle 11**), so ergeben sich im Vergleich der beiden Zielgebiete zwei augenfällige Unterschiede, die sich im Zeitablauf auch nicht ändern. In Zielgebiet 1 spielt das Motiv „Erhalt des Arbeitsplatzes“ eine deutlich größere Rolle als in Zielgebiet 2. Gleiches gilt für den Teilnahmegrund „der Arbeitgeber wollte es so“. Der Anteil an Personen, der diesen Grund als Teilnahmemotiv nannte, liegt in Zielgebiet 1 in beiden Berichtsjahren jeweils rund 13 Prozentpunkte über dem korrespondierenden Wert für Zielgebiet 2. Das Muster der Teilnahmemotive bleibt im Vergleich der beiden Berichtsjahre fast ausnahmslos erhalten. Eine Ausnahme hiervon stellt das Motiv „sinnvolle Betätigung“ dar, das im Jahr 2009 in Zielgebiet 1 etwas häufiger als in Zielgebiet 2 genannt wurde, wohingegen das Umgekehrte für das Berichtsjahr 2010 gilt.

Tabelle 11: Motive der Teilnahme an der ESF-Maßnahme – QualiKug

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Um meine Arbeitsleistung zu erhalten/zu verbessern	85,5	86,9	95,6	89,6
Um meinen Arbeitsplatz zu erhalten	80,4	69,0	79,1	70,1
Um mich sinnvoll zu betätigen	74,2	71,8	69,3	73,6
Weil der Arbeitgeber, die Personal- oder Weiterbildungsabteilung es so wollte	69,8	57,0	60,1	46,6
Um Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz zu erhöhen	53,6	49,4	57,6	54,7
Um Zeit zu überbrücken	41,8	38,6	35,6	30,3
Weil es der Betriebsrat bzw. betriebliche Vertrauensperson so wollte	20,8	17,9	13,5	14,6
Um mich selbstständig machen zu können	3,4	3,6	2,2	3,2

Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen.

Das Hauptmotiv der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme ist jedoch ganz offensichtlich der Erhalt bzw. die Verbesserung der individuellen Arbeitsleistung. Dies wird von jeweils über 85% der ESF-Geförderten in beiden Zielgebieten und Berichtsjahren bejaht, wobei im Jahr 2010 dieser Anteil in Zielgebiet 1 noch gestiegen ist und um sechs Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil im Zielgebiet 2 liegt. In Zielgebiet 1 folgt hierauf das Motiv der Sicherung des Arbeitsplatzes, wohingegen in Zielgebiet 2 ein wenig häufiger die sinnvolle Betätigung als Teilnahmegrund bestätigt wird.

Vergleicht man die Angaben zu den Teilnahmemotiven von Frauen mit denen von Männern (ohne Tabelle), so lassen sich kaum nennenswerte Unterschiede beobachten. Am auffälligsten ist, dass Frauen etwas seltener als Männer den Erhalt bzw. die Verbesserung der individuellen Arbeitsleistung als Motiv nennen und dafür etwas häufiger angeben, an der Maßnahme teilgenommen zu haben, um Zeit zu überbrücken oder um sich sinnvoll zu betätigen. Im folgenden Kapitel werden einzelne Aspekte der inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen näher beleuchtet.

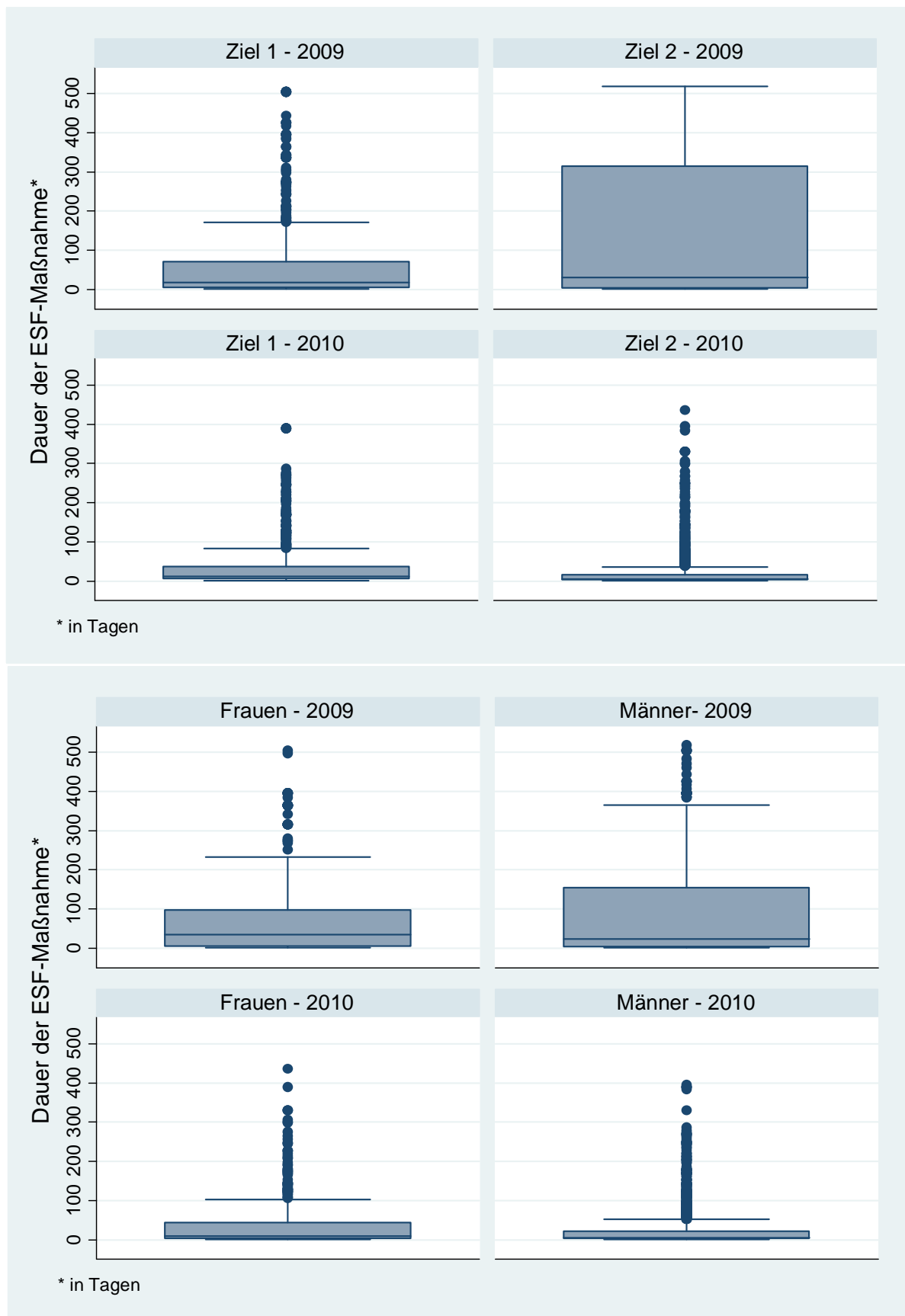
2.1.4 Inhaltliche Ausgestaltung der ESF-Maßnahme

Aus den Prozessdaten der BA lässt sich mit Hilfe des Beginn- und Enddatums die Dauer der mit Mitteln des ESF geförderten Qualifizierungsmaßnahmen berechnen. Hierzu wurde für alle Maßnahmen, die in den relevanten Quartalen der Jahre 2009 bzw. 2010 begannen, die Differenz in Tagen zum Ende des jeweiligen Maßnahmespells bestimmt. Im Schnitt der beiden Fördergebiete ergibt sich dabei eine Durchschnittsdauer von 98 Tagen im Berichtsjahr 2009 sowie von 26 Tagen in 2010. Wie aus **Abbildung 10** hervorgeht, wird dieser Durchschnittswert allerdings stark durch einige sehr hohe Werte bestimmt. Betrachtet man den Median der Maßnahmedauer, so beträgt dieser für das Jahr 2009 lediglich 25 und für das Jahr 2010 nur fünf Tage.

Die Boxplots in **Abbildung 10** verdeutlichen, dass dieser enorme Unterschied zwischen Mittelwert und Median der Maßnahmedauerverteilung primär durch die teilweise extrem langen Dauern in Zielgebiet 2 zustande kommt, in dem sich in beiden Jahren Maßnahmen mit einer Dauer bis zu beinahe anderthalb Jahren in den Prozessdaten finden. Während solche Extremwerte im Berichtsjahr 2010 jedoch als Ausreißer nach oben gewertet werden können, sind sie im Jahr 2009 noch relativ häufig zu finden. So weisen für dieses Jahr rund 25% aller Geförderten im Zielgebiet 2 in den Prozessdaten eine Förderdauer von mehr als einem Jahr auf. Auf der anderen Seite des Dauerspektrums findet sich ein substanzieller Anteil an sehr kurzen Maßnahmen. So waren den Prozessdaten zufolge etwas mehr als 14% aller Maßnahmen des Jahres 2009 und rund 11% des Jahres 2010 reine Ein-Tages-Maßnahmen. Der Großteil der Maßnahmen ist offenbar von eher kurzer Dauer. Über 40% der Maßnahmen aus 2009 und mehr als zwei Drittel derjenigen aus 2010 endeten spätestens 14 Tage nach ihrem Beginn.

Betrachtet man die im unteren Teil von **Abbildung 10** veranschaulichten Dauerverteilungen nach dem Geschlecht, so ergeben sich weit weniger eklatante Unterschiede als im Vergleich der beiden Fördergebiete. Während die durchschnittliche Streuung bei Männern im Berichtsjahr 2009 deutlich höher war als bei Frauen, lässt sich im Berichtsjahr 2010 das Gegenteil beobachten. In beiden Jahren lag der Median der Maßnahmedauer für Frauen (2009: 35 Tage; 2010: neun Tage) allerdings merklich über dem für Männer (2009: 23 Tage; 2010: fünf Tage). Bei beiden Geschlechtern gleichermaßen sind schließlich in beiden Jahren sehr viele Ausreißer nach oben zu erkennen. Inwieweit die Dauerangaben eventuell durch die Eingabe geplanter Maßnahmezeiträume statt tatsächlich durchgeführter Maßnahmedauern verfälscht sind, kann nicht abgeschätzt werden. Da, wie oben dargestellt, ein nicht unerheblicher Teil der ESF-Geförderten in Zielgebiet 2 eigenen Angaben zufolge länger als zwölf Monate in Kurzarbeit war, müssen diese extrem hohen Werte nicht notwendigerweise allein auf Fehlbuchungen zurückzuführen sein.

Abbildung 10: Maßnahmedauer – QualiKug



Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Betrachtet man die schwerpunktmäßigen Inhalte der geförderten Qualifizierungen gemäß der Angaben aus der Personenbefragung (vgl. **Tabelle 12**), so fällt auf, dass in Zielgebiet 1 in beiden Berichtsjahren vor allem die Vermittlung fachlicher Kompetenzen im Mittelpunkt stand. Hier wurden von den Befragten vor allem die Bearbeitung von Werkstoffen und neue Entwicklungen im Beruf als Inhalte genannt. Ebenfalls sehr häufig wurden in Zielgebiet 1 den Angaben der Befragten zufolge technische Lehrgänge durchgeführt. Soziale und methodische Kompetenzen wie das Arbeiten im Team und Arbeitsorganisationsmethoden wurden häufiger von Befragten aus Zielgebiet 2 genannt. Dort nahmen auch – und vor allem im Berichtsjahr 2010 – fachübergreifende Kompetenzen in Form von EDV-Schulungen im weiteren Sinne eine deutlich exponiertere Stellung ein. Betriebsorganisatorische, kaufmännische und sprachliche Kompetenzen waren in beiden Zielgebieten gleichermaßen nur von untergeordneter Bedeutung.

Dagegen spielte im Jahr 2009 sowohl die Vermittlung von Fremdsprachen- als auch von Deutschkenntnissen in Zielgebiet 2 eine wesentlich bedeutsamere Rolle als in Zielgebiet 1. Letzteres dürfte angesichts des extrem geringen Migrantenanteils in Zielgebiet 1 nicht weiter verwunderlich sein. In Zielgebiet 2 deutet dies jedoch darauf hin, dass unter den ESF-Geförderten des Jahres 2009 auch ein nicht unerheblicher Anteil an Personen mit Migrationshintergrund war, deren sprachliche und damit berufsfachliche Kompetenzen adressiert wurden. In Berichtsjahr 2010 waren diese Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten allerdings praktisch wieder verschwunden.

Tabelle 12: Schwerpunktmäßige Inhalte der ESF-Maßnahme – QualiKug

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Arbeiten im Team oder in der Gruppe	37,1	45,8	27,1	32,8
Bearbeitung von Metall, Kunststoffen, Holz etc.	40,4	20,3	35,3	18,0
Betriebsorganisation, Kundenwerbung, Verkauf	16,9	17,9	11,1	14,2
Bewerbungstraining	5,1	7,1	3,1	3,8
Deutschkenntnisse	3,4	10,3	4,0	3,8
EDV-Kenntnisse, Computer, Internet, neue Medien	32,0	38,9	32,1	39,3
Techniken der Arbeitsmethoden und -organisation	28,7	39,3	23,6	31,7
Fremdsprachenkenntnisse	8,4	16,3	12,2	12,1
Kaufmännische Inhalte, Rechnungswesen etc.	9,0	10,8	11,1	12,3
Lagerhaltung, innerbetrieblicher Transport, Logistik	22,5	24,6	10,2	13,7
Neue Entwicklungen in meinem Beruf	39,0	31,9	44,2	36,6
Technische Lehrgänge*	35,4	32,7	29,8	34,9

Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen. * Steuerungs-, Automatisierungs- und Produktionstechnik etc.

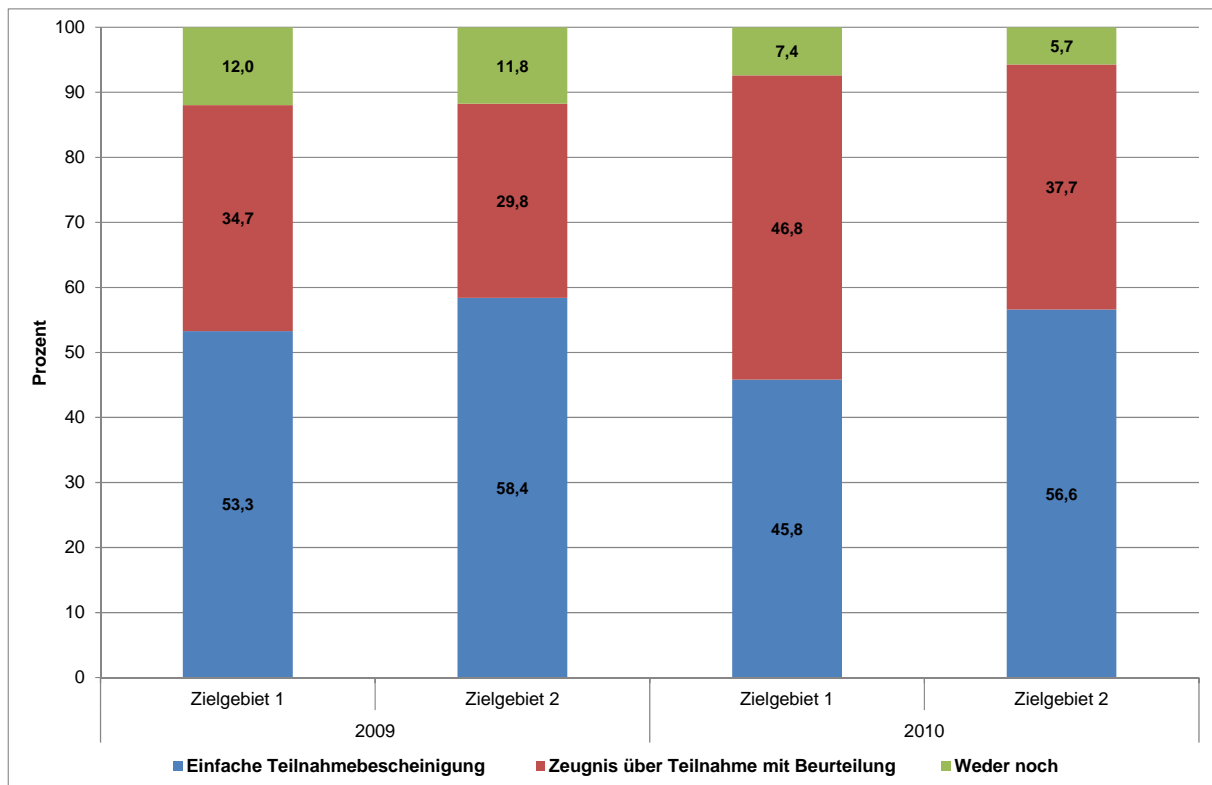
Im Vergleich der beiden Genusgruppen ergeben sich hinsichtlich der Maßnahmeneinhalte in beiden Berichtsjahren folgende Auffälligkeiten (ohne Tabelle): Frauen nehmen deutlich häufiger als Männer an Kursen mit kaufmännischen Inhalten teil sowie an Qualifizierungen, die EDV- und Fremdsprachenkenntnisse vermitteln. Demgegenüber finden sich Männer den Befragungsangaben zufolge deutlich häufiger als Frauen in technischen Lehrgängen sowie solchen, die die Bearbeitung von Metall etc. zum Gegenstand haben.

Ebenfalls auf Basis der Befragungsdaten lässt sich der Schluss ziehen, dass sich im Berichtsjahr 2009 die praktische Durchführung der Maßnahmen im Vergleich der Fördergebiete erheblich unterschied. So gaben etwas mehr als 60% der ESF-Geförderten in Zielgebiet 2 an, dass die Qualifizierung im Betrieb stattgefunden habe. In Zielgebiet 1 beträgt der hierzu

korrespondierende Anteil lediglich rund 35%. In Berichtsjahr 2010 wurden in Zielgebiet 2 zwar offenbar immer noch mehr Maßnahmen im Betrieb selbst durchgeführt als in Zielgebiet 1, allerdings hat sich der Unterschied zwischen den beiden Fördergebieten deutlich verringert. So gaben nur noch knapp über 43% der Befragten aus Zielgebiet 2 an, dass die Maßnahme im Betrieb durchgeführt wurde, während dies rund 36% der Befragten aus Zielgebiet 1 bejahten. Trotz der mehrheitlich außerhalb des Betriebs durchgeführten Qualifizierungen in Zielgebiet 1 bezeichneten über 90% der befragten Personen aus diesem Fördergebiet die Erreichbarkeit des Ortes der Weiterbildung als gut oder sehr gut, wobei sich keinerlei nennenswerte Unterschiede zwischen den beiden Berichtsjahren feststellen lassen.

Vorzeitige Maßnahmeabbrüche kamen nach Angaben der ESF-Geförderten nur sehr selten vor. Lediglich rund 5% der Befragten des Berichtsjahres 2009 und ca. 3% des Jahres 2010 berichteten davon, die Maßnahme vor dem geplanten Ende verlassen zu haben, wobei als Hauptgrund hierfür in beiden Jahre persönliche Gründe (wie z.B. Krankheit) genannt wurden. Aus **Abbildung 11** geht des Weiteren hervor, dass im Durchschnitt der beiden Fördergebiete nur rund 12% (2009) bzw. 6% (2010) derjenigen Personen, welche die Maßnahme bis zum Ende besucht haben, angaben, keinerlei Teilnahmebescheinigung erhalten zu haben. In Zielgebiet 1 erhielten im Berichtsjahr 2009 ca. 53% aller Teilnehmer/innen jedoch nur eine einfache Teilnahmebescheinigung ohne Beurteilung. In Zielgebiet 2 trifft dies den Angaben aus der Befragung zufolge sogar auf etwas mehr als 58% zu. Im Berichtsjahr 2010 hatte sich der Anteil an Personen, die nur eine einfache Teilnahmebescheinigung erhalten haben, in Zielgebiet 1 auf rund 46% reduziert, sodass die einfache Mehrheit der Geförderten offenbar ein Zeugnis mit Beurteilung erhalten hat. In Zielgebiet 2 war dies hingegen nicht der Fall. Hier erhielt mit fast 57% nach wie vor die Mehrheit lediglich eine einfache Bescheinigung über die Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme¹².

¹² Nennenswerte Unterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich hier lediglich für das Berichtsjahr 2009 beobachten. In diesem haben Frauen eigenen Angaben zufolge seltener als Männer ein Zeugnis mit Beurteilung und dafür häufiger eine einfache Teilnahmebescheinigung ohne Beurteilung erhalten.

Abbildung 11: Teilnahmebescheinigungen – QualiKug

Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen.

Rund 6% aller Geförderten des Jahres 2009 und ca. 10% des Jahres 2010 gaben in der Befragung an, eine Einzelmaßnahme besucht zu haben, der Rest nahm an einer Gruppenmaßnahme teil. Die durchschnittliche Gruppengröße betrug dabei in beiden Zielgebieten in etwa 13 (in 2009) bzw. 11 (in 2010) Personen. Schließlich gab in beiden Berichtsjahren und Fördergebieten jeweils lediglich eine Minderheit aller Befragten an, vor oder während der Maßnahme vom Schulungspersonal nach ihren Erwartungen an dieselbe befragt worden zu sein (vgl. **Tabelle 13**). Nach Abschluss der Maßnahme scheint die Befragung der Teilnehmer/innen nach den Ergebnissen der Maßnahme jedoch eher zum Standard zu gehören. So berichteten rund drei Viertel aller Geförderten des Jahres 2010 in Zielgebiet 2 davon, dass sie nach Abschluss der Qualifizierung vom Schulungspersonal befragt wurden.

Tabelle 13: Befragung zu Erwartungen und Ergebnissen der Maßnahme

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Vor Teilnahme	33,4	41,2	38,4	47,8
Während Teilnahme	33,7	35,1	31,6	37,6
Nach Teilnahme	52,9	71,3	62,1	75,1

Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen.

Im folgenden Teilkapitel werden die Befunde zum kurz- und mittelfristigen Verbleib der Maßnahmenteilnehmer/innen sowie zu deren Bewertung der ESF-geförderten Qualifizierung während Kurzarbeit präsentiert.

2.1.5 Kurz- und mittelfristiger Verbleib der Teilnehmer/innen sowie Bewertung der ESF-Maßnahme

Zunächst kann hinsichtlich des kurzfristigen Verbleibs festgehalten werden, dass rund 80% der Befragten des Berichtsjahres 2009 und etwas mehr als 84% des Jahres 2010 angaben, zum Zeitpunkt der Erstbefragung noch immer bei der gleichen Firma beschäftigt zu sein, bei der sie im ersten Halbjahr 2009 bzw. im zweiten/dritten Quartal 2010 auch in Kurzarbeit eingetreten waren (vgl. **Tabelle 14**). Dieser Anteil ist mit fast 84% (2009) bzw. rund 86% (2010) in Zielgebiet 2 deutlich höher als in Zielgebiet 1 (2009: rund 74%; 2010: ca. 81%). In etwa 93% der weiterhin bei der gleichen Firma beschäftigten Personen berichteten unabhängig von Fördergebiet und Jahr des Weiteren davon, immer noch die gleiche Tätigkeit auszuüben.

Tabelle 14: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt der Erstbefragung

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Noch in gleicher Firma	73,7	83,8	81,2	85,5
Darunter: Gleiche Tätigkeit wie vor Kurzarbeit	92,7	92,9	93,1	90,5

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Von den nicht mehr bei der gleichen Firma beschäftigten Personen des Berichtsjahres 2009 war etwa ein Viertel eigenen Angaben zufolge zum Befragungszeitpunkt arbeitslos, von denen des Berichtsjahres 2010 waren es nur rund 15%. Auf die Gesamtzahl der Befragten bezogen entspricht dies in etwa einem Anteil von etwas mehr als 5% (2009) bzw. ca. 3% (2010).

Der mittelfristige Verbleib der ESF-Geförderten lässt sich aus der Wiederholungsbefragung von 300 Geförderten des Jahres 2009 und 400 des Jahres 2010 (Panelfälle) ermitteln. Diese Personen wurden Ende des Jahres 2011 bzw. 2012, d.h. gut ein drei Viertel Jahr nach dem Erstinterview und mehr als zwei Jahre nach Ende der ESF-geförderten Qualifizierung nochmals telefonisch kontaktiert und um ein kurzes Interview gebeten. In diesem gaben weit über 90% der Teilnehmer/innen an, zum Befragungszeitpunkt am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein (vgl. **Tabelle 15**). Von den Beschäftigten waren rund 90% (Panelfälle 2009) bzw. etwas mehr als 92% (Panelfälle 2010) noch ununterbrochen im gleichen Betrieb, in dem sie im ersten Halbjahr 2009 bzw. 2010 in die Kurzarbeit eingetreten sind. Fast 93% der Panelfälle 2009 und etwas mehr als 96% der Panelfälle 2010 gaben außerdem an, noch immer die gleiche Tätigkeit auszuüben. In Zielgebiet 1 waren mit fast 5% der Personen in der Wiederholungsbefragung 2009 deutlich mehr Personen arbeitslos (oder in einer Fördermaßnahme der Agentur oder Grundsicherungsstelle) oder endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden als in Zielgebiet 2. Bei den Panelfällen des Jahres 2010 sind derartige Unterschiede im Vergleich der beiden Fördergebiete hingegen nicht erkennbar.

Tabelle 15: Aktueller Arbeitsmarktstatus – Panelfälle 2009 und 2010

	Panelfälle 2009	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
SV-pflichtig beschäftigt/selbstständig/in Ausbildung	92,0	95,0
Arbeitslos/in Fördermaßnahme	4,6	1,7
Aus dem Erwerbsleben ausgeschieden	2,3	0,6
Sonstiges	1,1	2,7
	Panelfälle 210	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
SV-pflichtig beschäftigt/selbstständig/in Ausbildung	98,3	96,8
Arbeitslos/in Fördermaßnahme	1,7	1,4
Aus dem Erwerbsleben ausgeschieden	0,0	0,4
Sonstiges	0,0	1,4

Quelle: Wiederholungsbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Insgesamt scheint sich somit bei den Befragten Kurzarbeit in Kombination mit Qualifizierung als Instrument zur Beschäftigungssicherung bewährt zu haben, auch wenn aufgrund der Datenlage nicht eingeschätzt werden kann, wie sich die Beschäftigungssituation der geförderten Kurzarbeitenden entwickelt hätte, wenn sie weder Konjunktur-Kug erhalten noch an der ESF-Maßnahme teilgenommen hätten.

Die Bewertung der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme durch die Teilnehmer/innen erfolgt anhand mehrerer Dimensionen. Zum einen wurden die geförderten Personen nach ihrem subjektiven Nutzen aus der Teilnahme befragt. Ergänzend wurden sie um eine Beurteilung der praktischen Durchführung der Weiterbildung gebeten und schließlich um eine Einschätzung des Einflusses der Maßnahmenteilnahme auf ihr zukünftiges Weiterbildungsverhalten. Die Nutzenbeurteilung erfolgte mit Hilfe einer Reihe an Aussagen, denen die Befragten auf einer 4er-Skala von „1: trifft ganz und gar nicht zu“ bis „4: trifft voll und ganz zu“ zustimmen konnten. Die Aussagen zur subjektiven Nutzenbeurteilung lauten:

- **Aussage 1:** Ich habe meine beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert.
- **Aussage 2:** Ich kann meine Arbeit besser als vorher erledigen.
- **Aussage 3:** Ich habe ein besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge bekommen.
- **Aussage 4:** Ich habe meine Teamfähigkeit verbessert.
- **Aussage 5:** Ich kenne meine beruflichen Stärken und Schwächen besser.
- **Aussage 6:** Ich habe meine Computer- und Internetkenntnisse verbessert.
- **Aussage 7:** Ich habe meine Fremdsprachenkenntnisse verbessert.
- **Aussage 8:** Ich habe meine Deutschkenntnisse verbessert.
- **Aussage 9:** Ich kann mich jetzt besser präsentieren.
- **Aussage 10:** Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst.
- **Aussage 11:** Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist.

Die Verteilung der Zustimmung zu diesen Aussagen wird in den **Tabellen 16** und **17** veranschaulicht. Aus diesen wird deutlich, dass es zwischen den beiden Fördergebieten zwar gewisse Unterschiede im jeweiligen Zustimmungsniveau – also dem Anteil an Personen, die

obige Aussagen als „voll und ganz“ oder „eher“ zutreffend bezeichnen – gibt. Die Struktur bzw. Reihenfolge der Zustimmung ist jedoch in beiden Berichtsjahren beinahe identisch ist.

Tabelle 16: Bewertung des Nutzens der Maßnahme aus Sicht der Geförderten – Teil 1

	Ich habe meine beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	13,4	13,1	10,2	11,0
trifft eher nicht zu	12,3	16,7	5,8	11,9
trifft eher zu	25,1	32,9	24,4	30,2
trifft voll und ganz zu	49,2	37,3	59,6	46,9
	Ich kann meine Arbeit besser als vorher erledigen			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	21,4	20,3	17,8	16,9
trifft eher nicht zu	19,1	21,1	11,1	18,4
trifft eher zu	29,8	34,7	29,3	33,5
trifft voll und ganz zu	29,8	23,9	41,8	31,3
	Ich habe ein besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge bekommen			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	43,6	40,1	46,7	40,4
trifft eher nicht zu	19,0	15,9	19,1	20,9
trifft eher zu	19,0	21,4	17,8	18,3
trifft voll und ganz zu	18,4	22,6	16,4	20,4
	Ich habe meine Teamfähigkeit verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	38,0	36,0	36,0	35,8
trifft eher nicht zu	24,0	20,4	23,6	23,0
trifft eher zu	21,2	24,8	22,2	21,8
trifft voll und ganz zu	16,8	18,8	18,2	19,4
	Ich kenne meine beruflichen Stärken und Schwächen besser			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	26,4	33,9	23,1	29,2
trifft eher nicht zu	18,5	20,7	27,6	24,5
trifft eher zu	34,8	25,9	26,2	26,7
trifft voll und ganz zu	20,2	19,5	23,1	19,6

Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen.

Betrachtet man zunächst das Berichtsjahr 2009, so stellt man fest, dass in beiden Zielgebieten mit jeweils über 70% Zustimmung die Verbesserung der beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, also die Vermittlung fachlicher Kompetenzen, am höchsten bewertet wurde. Knapp dahinter lag die nach Angaben der Befragten durch die Teilnahme induzierte Einsicht in die Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung. Mit etwas Abstand folgte dann – ebenfalls in beiden Zielgebieten gleichermaßen – die Zustimmung zur Aussage, dass die Geförderten nun ihre Arbeit besser als vorher erledigen könnten. Bei den Plätzen vier und fünf im Zustimmungsranking des Jahres 2009 lässt sich der einzige Unterschied zwischen den beiden Fördergebieten erkennen. Während in Zielgebiet 1 die Aussage „Ich kenne meine beruflichen Stärken und Schwächen besser“ die vierthöchste Zustimmungsquote erhält, ist dies in Zielgebiet 2 die Aussage „Ich kann mich jetzt besser präsentieren“. Diese beiden Aussagen

tauschen also im zielgebietsspezifischen Ranking jeweils die Plätze. An dieser Stelle findet sich auch die letzte Aussage, für die eine mehrheitliche Zustimmung unter den ESF-Geförderten des Jahres 2009 beobachtet werden kann. Alle nachfolgenden Aussagen werden also von der Mehrheit der Befragten eher oder voll und ganz abgelehnt.

Tabelle 17: Bewertung des Nutzens der Maßnahme aus Sicht der Geförderten – Teil 2

	Ich habe meine Computer- und Internetkenntnisse verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	59,9	55,2	56,0	52,6
trifft eher nicht zu	17,0	12,8	15,1	12,2
trifft eher zu	11,9	15,6	11,1	13,5
trifft voll und ganz zu	11,3	16,4	17,8	21,8
	Ich habe meine Fremdsprachenkenntnisse verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	80,9	72,9	79,6	80,2
trifft eher nicht zu	8,99	9,6	7,1	7,9
trifft eher zu	5,06	6,8	4,4	3,2
trifft voll und ganz zu	5,06	10,8	8,9	8,7
	Ich kann mich jetzt besser präsentieren			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	30,9	30,2	26,2	31,0
trifft eher nicht zu	20,8	18,7	16,4	22,9
trifft eher zu	27,5	35,3	30,2	27,6
trifft voll und ganz zu	20,8	15,9	27,1	18,6
	Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	28,7	32,9	28,4	29,6
trifft eher nicht zu	24,7	21,8	23,6	22,8
trifft eher zu	30,3	26,2	24,0	26,7
trifft voll und ganz zu	16,3	19,1	24,0	20,9
	Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	15,1	16,7	12,5	16,5
trifft eher nicht zu	11,2	14,3	12,1	11,1
trifft eher zu	29,6	30,3	23,7	32,1
trifft voll und ganz zu	44,1	38,7	51,8	40,3

Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen.

Dies trifft am wenigsten stark auf die nicht-kognitive Kompetenz Selbstvertrauen zu, bei der immerhin noch rund 45% der Befragten der Maßnahme einen positiven Beitrag zuschreiben. Zustimmungsquoten von rund 40% erhalten die Aussagen 3 („Ich habe ein besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge bekommen“) und 4 („Ich habe meine Teamfähigkeit verbessert“). Weniger als 30% der Geförderten schreiben der Teilnahme einen Beitrag zur Verbesserung ihrer EDV-Kenntnisse zu. Dies ist angesichts der Tatsache, dass insbesondere in Zielgebiet 2 ein recht hoher Anteil der geförderten Maßnahmen Computer- und Internetkenntnisse zum Schwerpunkt hatte, auf den ersten Blick ein überraschendes Ergebnis, das

sich aber bei genauerem Hinsehen relativiert¹³. Weniger überraschend dürfte hingegen die geringe Zustimmung zu den Aussagen 7 und 8 sein, da die Verbesserung von Sprachkenntnissen höchst selten Gegenstand der Qualifizierungen gewesen zu sein scheint.

Darüber hinaus lässt sich aus obigen Tabellen erkennen, dass in Zielgebiet 1 die Reihenfolge des Zustimmungsrangings im Vergleich der beiden Berichtsjahre praktisch identisch ist. Die einzige Ausnahme hiervon ist die Zustimmung zur Aussage „Ich kenne meine beruflichen Stärken und Schwächen besser“, die für das Berichtsjahr 2009 höher war als die Zustimmung zu „Ich kann mich jetzt besser präsentieren“. Für das Berichtsjahr 2010 gilt hingegen genau das Umgekehrte.

In Zielgebiet 2 lassen sich etwas stärkere Veränderungen zwischen den beiden Befragtengruppen beobachten, wobei diese Unterschiede eher im mittleren und unteren Bereich des Zustimmungsrangings zu verzeichnen sind. So steht beispielsweise die Zustimmung zur Aussage „Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst“ im Berichtsjahr 2010 an vierter Stelle, wohingegen sie ein Jahr zuvor noch an sechster Position des Zustimmungsrangings war. Demgegenüber rückt die Aussage „Ich kann mich jetzt besser präsentieren“ um zwei Plätze nach hinten. Alles in allem sind in Zielgebiet 2 die Unterschiede in den quantitativen Zustimmungsniveaus im Vergleich der beiden Berichtsjahre jedoch recht gering, insbesondere bei denjenigen Aussagen, die im Zeitablauf die Plätze getauscht haben.

Aus **Tabelle 18** lassen sich die Unterschiede in der subjektiven Nutzenbewertung zwischen Männern und Frauen erkennen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden hierfür die beiden Antwortkategorien „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“ zusammengefasst und mit „Zustimmung“ bezeichnet. In der Tabelle findet sich für jede Nutzenkategorie die Differenz in der Zustimmung bei Männern und der bei Frauen. Aus diesen Differenzen wird ersichtlich, dass Männer im Schnitt und unabhängig vom Berichtsjahr die Verbesserung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten häufiger bestätigen als Frauen, wobei dieser Unterschied bei den Teilnehmenden des Jahres 2009 deutlicher ausgeprägt ist als unter denen des Jahres 2010. Ein hierzu sehr ähnliches Bild ergibt sich für die Nutzenkategorie „Ich kann meine Arbeit besser als vorher erledigen“.

Tabelle 18: Unterschiede in der Nutzenbewertung zwischen Männern und Frauen

	Zustimmung Männer minus Zustimmung Frauen	
	2009	2010
Ich habe meine beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert	8,8	3,2
Ich kann meine Arbeit besser als vorher erledigen	8,3	4,0
Ich habe ein besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge bekommen	16,7	-0,5
Ich habe meine Teamfähigkeit verbessert	9,8	-0,2
Ich kenne meine beruflichen Stärken und Schwächen besser	11,6	-1,6
Ich habe meine Computer und Internetkenntnisse verbessert	-18,8	-15,4
Ich habe meine Fremdsprachenkenntnisse verbessert	-12,1	-10,8
Ich kann mich jetzt besser präsentieren	6,2	-5,2
Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst	1,3	-5,5
Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist	10,5	-8,0

¹³ Personen, die eine Maßnahme mit dem entsprechenden Schwerpunkt besucht haben, bewerten diese auch positiver als solche, bei denen dies kein Schwerpunkt war.

Von einer Verbesserung der Computer- und Fremdsprachenkenntnisse berichten hingegen in beiden betrachteten Jahren Frauen wesentlich häufiger als Männer. Diese Abweichungen zwischen Männern und Frauen korrespondieren mit den oben dargestellten Unterschieden in den Inhalten der Qualifizierungsmaßnahmen und dürften daher durch selbige erklärt werden. Darüber hinaus lassen sich Aussagen beobachten, für die die Unterschiede zwischen den Genusgruppen im Zeitablauf verschwinden. Hierbei handelt es sich beispielsweise um die Nutzenkategorie „Ich habe ein besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge bekommen“ und „Ich habe meine Teamfähigkeit verbessert“. Schließlich lassen sich auch Aussagen beobachten, für die sich die Abweichungen zwischen Männern und Frauen komplett umdrehen. Dies ist bei „Ich kann mich jetzt besser präsentieren“ und „Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist“ besonders stark ausgeprägt. Da es sich bei diesen Kategorien um solche handelt, die sich auf nicht-kognitive Kompetenzen wie Selbstvertrauen beziehen, dürften diese Veränderungen am ehesten auf strukturelle Unterschiede in der Zusammensetzung der Gefördertengruppen der beiden Berichtsjahre zurückzuführen sein.

Ergänzend zu diesen subjektiven Nutzenkomponenten wurden die ESF-Geförderten auch um eine Einschätzung ihrer Arbeitsplatzsicherheit gebeten. Die Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit durch die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme stellt den Ergebnisindikator des ESF-OP des Bundes für das Programm *QualiKug* dar (vgl. oben **Kapitel 1.4**). In **Tabelle 19** werden die Antworten zur Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit durch die Befragten beider Berichtsjahre veranschaulicht. Dabei werden nur die Antworten derjenigen Personen, die sich an die ESF-geförderte Maßnahme erinnern konnten, ausgewiesen. Durch ein Versehen bei der Fragebogengestaltung wurde für das Berichtsjahr 2009 die direkte Frage nach dem Beitrag der Maßnahmenteilnahme zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit bedauerlicherweise nicht gestellt, sondern lediglich eine allgemeine Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit erhoben. Daher können die in **Tabelle 19** dargestellten Werte für das Berichtsjahr 2009 lediglich als eine Approximation an den Ergebnisindikator des OP betrachtet werden. Für das Berichtsjahr 2010 entsprechen sie dem im ESF-OP des Bundes aufgeführten Ergebnisindikator 1.2a.

Die Tabelle legt den Schluss nahe, dass die Arbeitsplatzsicherheit nach Einschätzung eines substanziellen Anteils der Geförderten des Jahres 2009 sehr hoch ist. So bezeichneten in Zielgebiet 1 fast 29% aller Befragten ihren Arbeitsplatz als sehr sicher. In Zielgebiet 2 betrug der hierzu korrespondierende Anteil etwas mehr als 38%. Für das Berichtsjahr 2010 stimmten fast 39% der Befragten in Zielgebiet 1 und etwas mehr als 20% in Zielgebiet 2 der Aussage voll und ganz zu, dass sie durch die Teilnahme an der ESF-Maßnahme ihren Arbeitsplatz sichern konnten. Vergleicht man dies mit den im ESF-OP des Bundes formulierten Zielwerten des Ergebnisindikators „Arbeitsplatzsicherheit“, so kann festgehalten werden, dass diese in beiden Berichtsjahren mindestens erreicht, zumeist sogar deutlich übertroffen wurden.

Tabelle 19: Ergebnisindikator QualiKug – Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit bzw. des Beitrags der ESF-Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherheit durch die Geförderten

	2009*		2010*	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Sehr sicher/trifft voll und ganz zu	28,5	38,2	38,7	20,4
Zielwerte gemäß ESF-OP Bund	19,0	20,0	19,0	20,0

Quelle: Personenbefragungen QualiKug. Eigene Berechnungen. * Fragestellung für 2009 nicht identisch mit der für 2010.

Für vertiefende Analysen der Einschätzungen zur Wirkung der ESF-Maßnahme mit Hilfe multivariater Regressionsmodelle wurden zusätzlich zu den eingangs bereits dargestellten Individualcharakteristika (Geschlecht, Alter, Berufsabschluss und Nationalität) noch weitere, die spezifischen Maßnahmen beschreibende Merkmale aus den Befragungsdaten konstruiert. Konkret wurden 0/1-Indikatoren zu den schwerpunktmäßigen Inhalten der Qualifizierungen generiert, wobei folgende Zusammenfassungen gemacht wurden:

- „Schwerpunkt: BWL“ nimmt den Wert 1, wenn die schwerpunktmäßigen Inhalte der Maßnahme „Kaufmännische Inhalte, Rechnungswesen, etc.“ oder „Betriebsorganisation, Kundenwerbung, Verkauf“ waren; 0 sonst.
- „Schwerpunkt: Technik“ nimmt den Wert 1, wenn die schwerpunktmäßigen Inhalte der Maßnahme „Technische Lehrgänge (Steuerungs-, Automatisierungs- und Produktionstechnik etc.)“ oder „Bearbeitung von Metall, Kunststoffen, Plaste, Holz, etc.“ oder „Lagerhaltung, innerbetrieblicher Transport, Logistik“ waren; 0 sonst.
- „Schwerpunkt: methodische Kompetenzen“ nimmt den Wert 1, wenn die schwerpunktmäßigen Inhalte der Maßnahme „Arbeiten im Team oder in der Gruppe“ oder „Techniken der Arbeitsmethoden und Arbeitsorganisation“ waren; 0 sonst.
- „Schwerpunkt: Bewerbung“ nimmt den Wert 1, wenn der schwerpunktmäßige Inhalt der Maßnahme „Bewerbungstraining“ war; 0 sonst.
- „Schwerpunkt: neue Entwicklungen Beruf“ nimmt den Wert 1, wenn der schwerpunktmäßige Inhalt der Maßnahme „Neue Entwicklungen in meinem Beruf“ war; 0 sonst.
- „Schwerpunkt: EDV“ nimmt den Wert 1, wenn der schwerpunktmäßige Inhalt der Maßnahme „EDV-Kenntnisse, Computer, Internet, neue Medien etc.“ war; 0 sonst.
- „Schwerpunkt: Sprachen“ nimmt den Wert 1, wenn die schwerpunktmäßigen Inhalte der Maßnahme „Deutschkenntnisse“ oder „Fremdsprachenkenntnisse“ waren; 0 sonst.

Darüber hinaus wurde eine weitere Dummyvariable konstruiert, die den Wert 1 annimmt, wenn eine Person nach Abschluss der Maßnahme keine oder nur eine einfache Teilnahmebescheinigung (ohne Beurteilung) erhalten hat. Schließlich wurden noch die Gruppengröße (in Personen) in das Regressionsmodell aufgenommen. Die Schätzergebnisse für zwei ausgewählte Nutzenbewertungen¹⁴ sowie den Ergebnisindikator (jeweils anhand des 0/1-Zustimmungsindikators) sind in **Tabelle 20** zusammengefasst.

Aus dieser Tabelle wird deutlich, dass für das Berichtsjahr 2009 von einer Verbesserung der fachlichen Kompetenzen (d.h. berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten) signifikant häufiger von Geförderten berichtet wurde, die eine Maßnahme mit den Schwerpunkten

¹⁴ Ausgewählt wurden die beiden am positivsten beurteilten Nutzenaspekte.

„BWL“, „Technik“ oder „neue Entwicklungen Beruf“ besucht haben. Mit Ausnahme des Schwerpunkts „BWL“ gilt dies auch für die Teilnehmer/innen an ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen in 2010. Im zweiten Berichtsjahr neigen außerdem Teilnehmer/innen an Maßnahmen mit Schwerpunkt „EDV“ zu dieser Ansicht. Dagegen weisen Personen, die 2009 ein Bewerbungstraining besucht haben, eine signifikant geringere Zustimmung auf. Ein solcher Zusammenhang ergibt sich für 2010 für Maßnahmen des Schwerpunkts „Sprachen“.

Des Weiteren sinkt im Berichtsjahr 2009 die Zustimmung mit steigender Gruppengröße. Ebenfalls eine signifikant negative Assoziation kann für das Berichtsjahr 2010 für Maßnahmen ohne Teilnahmezertifikat (mit Beurteilung) festgehalten werden. Schließlich scheinen die sozio-demografischen Charakteristika der Geförderten bei dieser Einschätzung kaum eine systematische Rolle zu spielen. Die einzige Ausnahme hiervon ist der Berufsabschluss. Akademiker neigen hier zu einer signifikant höheren Zustimmung.

Dies ist anders als bei der Zustimmung zur Aussage, die Teilnahme habe dazu beigetragen, die Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung zu erkennen. Hier neigen in beiden Berichtsjahren Akademiker zu einer signifikant geringeren Zustimmung, was angesichts der ohnehin relativ hohen Beteiligung von Akademikern an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nicht weiter überraschen dürfte. Ein analoger Befund hierzu ergibt sich für 2010 auch bei deutschen Staatsangehörigen. Bei den Maßnahmemerkmalen lassen sich signifikant höhere Zustimmungseigenheiten für ESF-Geförderte des Jahres 2009 erkennen, deren Qualifizierungen einen Schwerpunkt in den Bereichen „neue Entwicklungen im Beruf“ und „Sprachen“ hatten. Für Teilnehmer/innen in 2010 gilt dies auch für die Bereiche „methodische Kompetenzen“ und „EDV“. Erneut lässt sich ein – wenn auch nur schwach signifikant – negativer Zusammenhang zwischen der Zustimmung der Befragten und dem Fehlen eines Abschlusszeugnisses mit Beurteilung beobachten. Die Gruppengröße ist hier hingegen nicht signifikant mit der Beurteilung assoziiert.

Tabelle 20: Regressionsergebnisse Nutzenbeurteilung durch Geförderte

	Verbesserung fachlicher Kompetenzen (ja/nein)			
	2009		2010	
	Marg. Effekt	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert
Frau	0,0132	0,18	0,0348	0,84
Alter in Jahren	0,0022	1,01	-0,0008	-0,54
Zielgebiet 1	0,0153	0,31	0,0497	1,50
Deutsche/r	0,1796	1,05	-0,0920	-1,08
Akademiker/in	0,0261	0,37	0,0651	1,94
Schwerpunkt: BWL	0,1349	2,35	-0,0083	-0,22
Schwerpunkt: Technik	0,1228	2,31	0,1459	4,20
Schwerpunkt: method. Kompetenzen	-0,0113	-0,22	-0,0183	-0,55
Schwerpunkt: Bewerbung	-0,3915	-3,14	-0,0295	-0,33
Schwerpunkt: neue Entwicklungen Beruf	0,2065	3,88	0,1388	4,17
Schwerpunkt: EDV	0,0429	0,84	0,0676	2,09
Schwerpunkt: Sprachen	0,0539	0,88	-0,0953	-2,08
Keine Bescheinigung mit Beurteilung	-0,0807	-1,59	-0,0707	-2,28
Gruppengröße	-0,0060	-2,01	-0,0026	-1,16
Keine Weiterbildung in 2008 bzw. 2009	0,0072	0,15	-0,0266	-0,85
Anzahl Beobachtungen	356		656	
	Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung erkannt (ja/nein)			
	2009		2010	
	Marg. Effekt	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert
Frau	-0,1227	-1,51	0,0965	2,00
Alter in Jahren	0,0028	1,23	0,0005	0,33
Zielgebiet 1	0,0588	1,22	0,0251	0,66
Deutsche/r	0,0388	0,22	-0,2019	-2,01
Akademiker/in	-0,1894	-2,45	-0,0940	-2,30
Schwerpunkt: BWL	0,0455	0,75	-0,0086	-0,19
Schwerpunkt: Technik	0,0750	1,40	0,0596	1,52
Schwerpunkt: method. Kompetenzen	0,0341	0,68	0,1110	2,93
Schwerpunkt: Bewerbung	-0,1893	-1,57	-0,0733	-0,65
Schwerpunkt: neue Entwicklungen Beruf	0,1205	2,23	0,1043	2,77
Schwerpunkt: EDV	0,0274	0,52	0,0888	2,36
Schwerpunkt: Sprachen	0,2249	3,81	0,0855	1,71
Keine Bescheinigung mit Beurteilung	0,0275	0,52	-0,0655	-1,85
Gruppengröße	-0,0046	-1,55	0,0015	0,54
Keine Weiterbildung in 2008 bzw. 2009	-0,0627	-1,26	-0,0010	-0,03
Anzahl Beobachtungen	355		652	
	Arbeitsplatzsicherheit sehr hoch (ja/nein)			
	2009		2010	
	Marg. Effekt	t-Wert	Marg. Effekt	t-Wert
Frau	-0,1694	-1,96	-0,014	-0,27
Alter in Jahren	-0,0078	-2,88	0,001	0,53
Zielgebiet 1	-0,1096	-1,94	0,166	4,27
Deutsche/r	0,2318	1,45	-0,082	-0,68
Akademiker/in	-0,0591	-0,71	-0,065	-1,33
Schwerpunkt: BWL	-0,1238	-1,81	0,040	0,86
Schwerpunkt: Technik	-0,1422	-2,28	0,100	2,50
Schwerpunkt: method. Kompetenzen	0,0654	1,11	0,012	0,32
Schwerpunkt: Bewerbung	0,1442	1,05	-0,018	-0,19
Schwerpunkt: neue Entwicklungen Beruf	0,0347	0,54	0,094	2,41
Schwerpunkt: EDV	-0,0106	-0,18	0,037	0,93
Schwerpunkt: Sprachen	-0,1435	-2,06	0,128	2,36
Keine Bescheinigung mit Beurteilung	0,0086	0,14	-0,093	-2,55
Gruppengröße	0,0013	0,37	-0,004	-1,45
Keine Weiterbildung in 2008 bzw. 2009	0,0795	1,08	-0,042	-1,12
Anzahl Beobachtungen	327		642	

Quelle: Personenbefragung QualiKug. Eigene Berechnungen.

Die im letzten Teil von **Tabelle 20** zusammengefassten Ergebnisse eines multivariaten Regressionsmodells, in dem die Einschätzung des Arbeitsplatzes als sehr sicher als abhängige Variable fungiert, verdeutlichen, dass dieses Urteil für das Berichtsjahr 2009 signifikant seltener in Zielgebiet 1 als in Zielgebiet 2 getroffen wird. In 2010 gilt hingegen das genaue Gegenteil. Dies könnte auf die Unterschiede in der Fragestellung zurückzuführen sein, wenn die allgemeine Arbeitsplatzsicherheit in Zielgebiet 1 niedriger aber der Beitrag der ESF-Maßnahme zur Sicherung des Arbeitsplatzes dort höher eingeschätzt würde. Darüber hinaus existieren 2009 noch signifikante Assoziationen mit dem Geschlecht der Geförderten sowie deren Alter, die sich für 2010 nicht finden. Diese Assoziationen deuten darauf hin, dass Frauen verglichen mit Männern 2009 seltener ihren Arbeitsplatz als sehr sicher bezeichneten, und dass die Neigung zu einer solchen Einschätzung mit zunehmendem Alter ebenfalls zurückgeht. Schließlich lässt sich auch hier für das Berichtsjahr 2010 eine systematisch bessere Beurteilung für solche Maßnahmen beobachten, an deren Ende eine Teilnahmebescheinigung mit Beurteilung ausgehändigt wurde.

Aus **Tabelle 21** lässt sich erkennen, dass sich die ESF-Geförderten alles in allem als sehr zufrieden mit der Qualifizierungsmaßnahme zeigen und diese Zufriedenheit unter den Geförderten des Jahres 2010 durchweg höher ist als unter denen aus 2009. In beiden Jahren berichtet jedoch jeweils die Mehrheit der Befragten davon, dass sowohl ihre Erwartungen erfüllt worden seien, als auch auf ihre persönlichen Bedarfe eingegangen worden sei. Dabei gibt es auch keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten. Konsequenterweise können sie sich mehrheitlich auch vorstellen, erneut an einer solchen Maßnahme teilzunehmen.

Tabelle 21: Gesamtbewertung der ESF-Maßnahme durch die Geförderten

	Erfüllung der persönlichen Erwartungen an die Maßnahme			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Ja, voll und ganz	47,2	49,2	58,5	54,5
Ja, zum Teil	36,9	34,5	38,4	34,9
Eher nein, nur zu einem geringen Teil	8,5	7,9	2,2	7,0
Nein, ganz und gar nicht	7,4	8,3	0,9	3,6
	Eingehen auf die vorhandenen persönlichen Bedarfe			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Ja, voll und ganz	40,7	36,2	55,6	41,5
Ja, zum Teil	34,3	43,2	32,7	37,8
Eher nein, nur zu einem geringen Teil	16,9	14,4	7,0	14,4
Nein, ganz und gar nicht	8,1	6,2	4,7	6,4
	Nochmalige Teilnahme an einer solchen Maßnahme			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Ja, sehr gerne	57,0	58,3	67,4	64,5
Ja, eher gerne	25,7	25,0	22,8	25,7
Eher nicht	11,7	9,1	6,7	6,2
Nein, überhaupt nicht	5,6	7,5	3,1	3,6

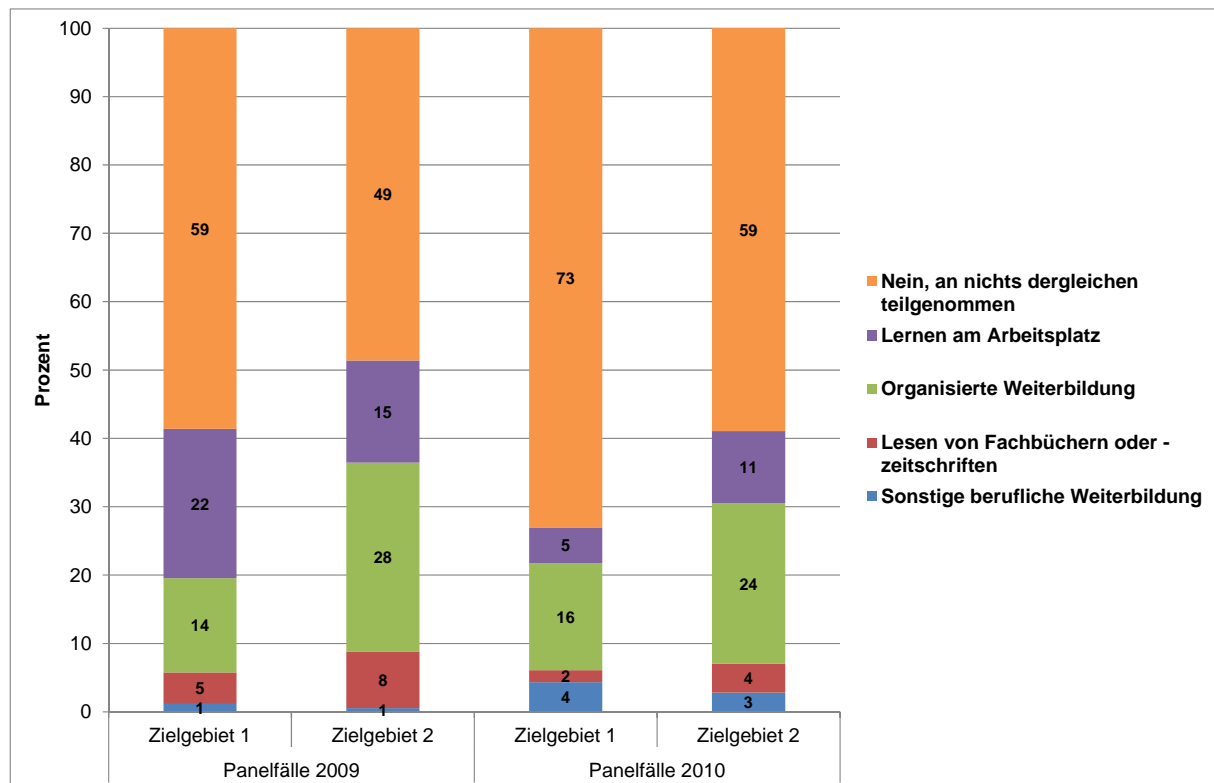
Quelle: Personenbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Abschließend wurden die ESF-Geförderten des Jahres 2009 noch danach gefragt, welchen Einfluss die Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierung auf ihr persönliches Weiterbil-

dungsverhalten habe¹⁵. Dabei gaben fast zwei Drittel aller Befragten an, in Zukunft häufiger an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen zu wollen, wobei hier kaum Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten existieren. Untersucht man diese Antworten mit Hilfe eines multivariaten Regressionsmodells näher, so fällt auf, dass vor allem Personen, die im Jahr 2008 nicht an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, signifikant stärker dazu neigen, dieses Vorhaben für die Zukunft zu verneinen. Diese Personengruppe weist darüber hinaus auch keine signifikant höhere Neigung auf, der Aussage zuzustimmen, sich in Zukunft stärker um Weiterbildung kümmern zu wollen, als diejenigen Personen, die im Jahr 2008 bereits an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben. Die ESF-Förderung konnte somit zwar offenbar dazu beitragen, die Einsicht in die Notwendigkeit beruflicher Qualifizierung zu erhöhen, dennoch schaffte sie es wohl nicht, einen fundamentalen Bewusstseinswandel bei eher wenig bildungsaffinen Beschäftigtengruppen herbeizuführen.

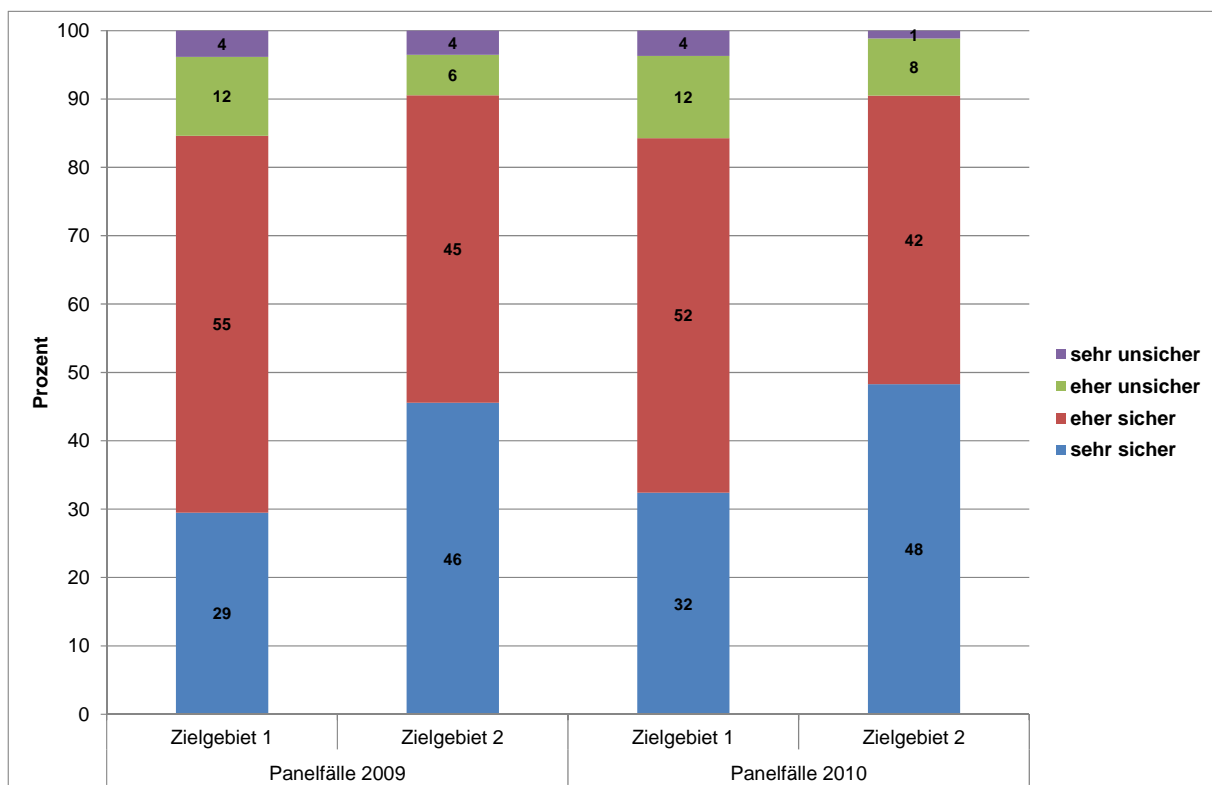
Diese Hypothese wird auch durch die Wiederholungsbefragungen von insgesamt 700 Geförderten des Jahres 2009 und 2010 (Panelfälle) gestützt, die – wie erwähnt – gut ein drei Viertel Jahr nach dem Erstinterview und mehr als zwei Jahre nach Ende der ESF-geförderten Qualifizierung durchgeführt wurden. In diesen gaben im Durchschnitt der beiden Fördergebiete etwas mehr als 51% der Panelfälle 2009 und 63% derjenigen des Jahres 2010 an, seit dem letzten Interview an keiner beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, wobei dieser Anteil in beiden Wiederholungsbefragungen in Zielgebiet 1 mit fast 59% bzw. 73% sehr deutlich über dem von Zielgebiet 2 lag (vgl. **Abbildung 12**). Betrachtet man diese Angaben getrennt für Personen, die bereits im Jahr 2008 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten, und solchen, für die das nicht der Fall war, so stellt man fest, dass über 60% von Letzteren, aber nur knapp 50% von Ersteren auch in 2011 nicht an beruflicher Qualifizierung teilgenommen hat.

¹⁵ In der zweiten Befragungswelle zum Berichtsjahr 2010 wurde (u.a.) auf diese Frage verzichtet, um die oben bereits erwähnte Aufstockung der Nettostichprobe zu erreichen.

Abbildung 12: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung seit Erstinterview – Panelfälle 2009 und 2010

Quelle: Wiederholungsbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Von denjenigen Geförderten der Jahre 2009 und 2010, die angaben, im Jahr 2011 bzw. 2012 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, werden vollkommen analog zur Motivation der Teilnahme an der ESF-Maßnahme die Erhaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsleistung sowie die Sicherung der Arbeitsstelle als Teilnahmegründe genannt. Darüber hinaus wird auch hier – wiederum sehr ähnlich zur ESF-Maßnahme – von den Befragten in Zielgebiet 1 seltener Eigeninitiative und häufiger Arbeitgeberinitiative als in Zielgebiet 2 beim Zustandekommen der Qualifizierung genannt. Hinsichtlich der Maßnahmeinhalte dominieren in Zielgebiet 1 technische Lehrgänge und Kurse zur Arbeit in Gruppen/Teams, wohingegen in Zielgebiet 2 neben technischen Lehrgängen noch Kurse zu neuen Entwicklungen im Beruf am häufigsten genannt werden.

Abbildung 13: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit – Panelfälle 2009 und 2010

Quelle: Wiederholungsbefragungen *QualiKug*. Eigene Berechnungen.

Schließlich lässt sich aus **Abbildung 13** erkennen, dass in beiden Wiederholungsbefragungen rund 85% der Befragten in Zielgebiet 1 und etwas mehr als 90% in Zielgebiet 2 ihren Arbeitsplatz Ende des Jahres 2011 bzw. 2012 als sehr sicher oder eher sicher beurteilen. Nur eine verschwindend kleine Minderheit von weniger als 4% in beiden Fördergebieten äußerte in den beiden Befragungen ernsthafte Bedenken um ihre Arbeitsplatzsicherheit. Im folgenden Kapitel werden nun die Resultate der Analysen auf Betriebsebene vorgestellt.

2.2 Analysen auf Betriebsebene

2.2.1 Vorbemerkung

Die empirische Basis der Analysen auf betrieblicher Ebene besteht aus einem quantitativen und einem qualitativen Untersuchungsteil, wobei die empirischen Arbeiten für beide Teile größtenteils in der zweiten Jahreshälfte 2011 durchgeführt wurden:

1. Standardisierte, schriftliche Befragung von etwas mehr als 1.300 Betrieben, die im Zeitraum 01.07.2009 bis 31.12.2010 mindestens einen durch das ESF-Förderprogramm „Qualifizierung beim Bezug von Kurzarbeitergeld“ (QualiKug) geförderten Beschäftigten aufweisen.
2. Qualitative Fallstudien in 30 Betrieben, die im Zeitraum 01.07.2009 bis 31.12.2010 mindestens einen durch das ESF-Förderprogramm „Qualifizierung beim Bezug von Kurzarbeitergeld“ (QualiKug) geförderten Beschäftigten aufweisen. Dabei wurden neben den Personalverantwortlichen in den Betrieben und ggf. Vertreter/innen des Be-

triebsrats auch die jeweils zuständige Arbeitsagentur und ausgewählte Bildungsträger befragt.

Es handelt sich also um Analysen, bei denen betrieblicherseits nur „Nutzer“ des Instruments QualiKug einbezogen wurden. Die auf dieser Basis ermittelten Ergebnisse beziehen sich daher allein auf die Gruppe der im angegebenen Zeitraum kurzarbeitenden Betriebe, bei denen ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Inwieweit sich diese Gruppe von der Gesamtheit der kurzarbeitenden Betriebe unterscheidet, kann mangels Informationen über eben jene nicht beantwortet werden.

In **Kapitel 2.2.2** werden zunächst die beiden Bestandteile der empirischen Basis detailliert erläutert. Eine Darstellung der standardisierten Befragung findet sich in **Kapitel 2.2.2.1**, die Fallstudien werden in **Kapitel 2.2.2.2** beschrieben. In den anschließenden Kapiteln werden die Befunde der Analysen auf der Betriebsebene zusammengefasst. Für die Darstellung wurde ein thematisch-integrierter und damit explizit *kein* nach Erhebungsmethoden getrennter Aufbau gewählt. Dabei wird jedoch immer deutlich gemacht, aus welcher Quelle (standardisierte Befragung bzw. qualitative Fallstudien) die entsprechenden Befunde stammen. So werden angesichts der im Vergleich zur schriftlichen Befragung relativ wenigen Fallzahlen der Fallbeispiele bei den qualitativen Beschreibungen und Analysen keine Prozentwerte verwendet.

Kapitel 2.2.3 widmet sich zunächst dem Ausmaß und der Dauer der Kurzarbeit in den Betrieben. Grundsätzliche Aspekte von Weiterbildung und Personalarbeit stehen im Mittelpunkt von **Kapitel 2.2.4**. Der Zugang zur Förderung und die Vorbereitung der geförderten Weiterbildung werden in **Kapitel 2.2.5** dargestellt, während die Durchführung und Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen in der untersuchten Kurzarbeitsperiode in **Kapitel 2.2.6** behandelt wird. Der Durchführungsaufwand für die Beteiligten, insbesondere die Betriebe, ist Gegenstand von **Kapitel 2.2.7**. Das abschließende **Kapitel 2.2.8** stellt die Ergebnisse zu den Wirkungen dieser Qualifizierungsaktivitäten auf betrieblicher Ebene dar.

2.2.2 Die empirische Basis der Analysen

Im Folgenden wird zunächst die standardisierte Befragung der kurzarbeitenden Betriebe erläutert, die im Zeitraum Juli 2009 bis Dezember 2010 die ESF-Förderung in Anspruch genommen haben. Daran anschließend findet sich eine Darstellung des Aufbaus und der Durchführung der qualitativen Fallstudien.

2.2.2.1 Schriftliche Befragung von kurzarbeitenden Betrieben

Für die standardisierte Befragung von kurzarbeitenden Betrieben, die im angegebenen Zeitraum QualiKug genutzt haben, wurde auf Basis eines Antrags nach § 75 SGB X durch IAB-ITM eine (Brutto-)Stichprobe von 3.585 Betrieben gezogen. Die Postanschrift dieser Betriebe wurde uns zusammen mit einigen Kernindikatoren zur Betriebsgröße und Beschäftigtenstruktur aus den Prozessdaten der BA zur Verfügung gestellt. Diese Betriebe wurden im Oktober 2011 postalisch angeschrieben und gebeten, den beiliegenden Fragebogen ausgefüllt an uns zurück zu senden. Dieser Bitte sind bis Mitte Januar 2011 insgesamt 1.313 Betriebe nachgekommen. Die Rücklaufquote beträgt somit fast 37% und liegt deutlich über dem, was bei schriftlichen Betriebsbefragungen erwartet werden kann. Der Fragebogen befindet sich im Anhang zu diesem Bericht.

Vergleicht man die beiden Stichproben anhand einiger Kernmerkmale, so lässt sich feststellen, dass die Netto-Stichprobe als repräsentativ erachtet werden kann. So sind Betriebe aus Zielgebiet 1 mit fast 18% leicht überrepräsentiert (Anteil in Brutto-Stichprobe rund 15%). Die Betriebsgrößen und Beschäftigtenstrukturen sind in beiden Stichproben ebenfalls recht ähnlich. Aus **Tabelle 22** wird deutlich, dass sich unter den antwortenden Betrieben etwas mehr kleinere Betriebe (mit unter 100 Beschäftigten) und etwas weniger Großbetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) befinden als in der Brutto-Stichprobe. In absoluten Termini beträgt der Unterschied jedoch nicht mehr als 70 Betriebe und damit weniger als fünf Prozent der Gesamtstichprobe. Analoges gilt auch für die Beschäftigungsstruktur, wobei hier die Unterschiede zwischen beiden Stichproben noch geringer sind.

Tabelle 22: Vergleich Brutto- und Netto-Stichprobe der Betriebsbefragung – Betriebsgröße und Beschäftigtenstruktur (jeweils zur Jahresmitte)

Größenklassen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Brutto-Stichprobe									
Unter 100 Beschäftigte	37,7	36,6	37,1	37,3	37,2	36,7	35,7	34,0	32,4
100 bis 499 Beschäftigte	46,1	46,5	47,0	47,2	47,5	48,5	49,5	50,8	52,2
500 und mehr Beschäftigte	16,2	16,9	15,9	15,5	15,3	14,8	14,9	15,2	15,3
Netto-Stichprobe									
Unter 100 Beschäftigte	41,4	40,6	40,2	40,6	40,5	39,9	40,4	38,4	37,6
100 bis 499 Beschäftigte	44,8	45,6	46,6	46,9	46,7	47,9	47,6	49,6	51,0
500 und mehr Beschäftigte	13,8	13,8	13,2	12,5	12,8	12,2	11,9	12,1	11,4
Qualifikationsstruktur	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Brutto-Stichprobe									
Anteil gering Qualifizierte	17,8	17,5	17,1	16,5	15,9	15,5	14,9	14,4	14,2
Anteil hoch Qualifizierte	9,3	9,4	9,7	9,9	10,2	10,4	10,8	10,7	10,8
Netto-Stichprobe									
Anteil gering Qualifizierte	18,5	17,9	17,4	17,0	16,4	15,9	15,2	14,6	14,5
Anteil hoch Qualifizierte	8,2	8,3	8,8	8,7	9,2	9,3	9,7	9,6	9,7

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Den Angaben der Betriebe zufolge hat sich die Beschäftigung zur Jahresmitte 2009 im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. So entfielen rund 38% der Betriebe in der Netto-Stichprobe in die kleinste Größenklasse, ca. 49% in die mittlere und etwas mehr als 12% in die größte. In absoluten Termini beschäftigte ein Betrieb im Durchschnitt rund 290 Arbeitnehmer/innen.

Die beiden Stichproben unterscheiden sich ferner auch nicht nennenswert hinsichtlich des Frauenanteils in den Betrieben. Dieser liegt in beiden Datensätzen im Zeitablauf bei rund 22%. Schließlich wird aus **Tabelle 23** erkennbar, dass auch die Verteilung der Betriebe auf die Wirtschaftszweige in der Netto-Stichprobe diejenige der Brutto-Stichprobe sehr weitgehend repräsentiert. Unter den antwortenden Betrieben sind etwas weniger aus dem Wirtschaftszweig „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ und dafür ein wenig mehr aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Wirtschaftszweig „Information und Kommunikation“.

Tabelle 23: Vergleich Brutto- und Netto-Stichprobe der Betriebsbefragung – Wirtschaftszweige

Wirtschaftszweige	Brutto-stichprobe	Netto-stichprobe
Verarbeitendes Gewerbe	69,6	70,1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	11,5	9,1
Baugewerbe	7,2	7,8
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4,8	4,8
Information und Kommunikation	3,2	4,0
Verkehr und Lagerei	1,8	1,8
Erziehung und Unterricht	0,4	0,8
Alle anderen Wirtschaftszweige	1,5	1,8

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Aus den Befragungsdaten geht weiterhin hervor, dass knapp über zwei Drittel der Betriebe zum Zeitpunkt der Beantragung der ESF-Förderung die Kriterien für kleine und mittlere Unternehmen¹⁶ erfüllten. Dabei lag der Anteil im Zielgebiet 1 mit rund 80% deutlich über dem in Zielgebiet 2 mit ca. 64%. Etwas mehr als drei Viertel aller Betriebe gaben ferner an, ein selbstständiger Betrieb zu sein, also keine Tochter einer deutschen oder ausländischen Firma. Dabei sind zwischen den beiden Fördergebieten praktisch keine Unterschiede erkennbar. Demgegenüber unterscheidet sich das Betriebsalter erheblich. Während die Betriebe in Zielgebiet 2 eigenen Angaben zufolge im Durchschnitt seit rund 50 Jahren existieren, sind die Betriebe in Zielgebiet 1 deutlich jünger. Hier gaben die Befragten im Schnitt an, vor rund 29 Jahren gegründet worden zu sein.

2.2.2.2 Qualitative Fallstudien

Basierend auf den Aufgaben, die den qualitativen Fallstudien im Untersuchungskonzept des Angebots zugeteilt worden sind, wurde zunächst ein Feinkonzept zur Durchführung der Fallstudien entwickelt. Darin wurden die Auswahl und Vorgehensweise bei der Fallstudiendurchführung bestimmt, die relevanten Themenblöcke identifiziert und daraus die Forschungsfragen abgeleitet und gleichzeitig bestimmt, welche Frage an welche Akteursgruppe zu stellen ist. Diese Übersicht mit den Leitfragen ist im Anhang beigefügt. Schließlich wurden die Gesprächsleitfäden entwickelt und gleichzeitig die Dokumentation der Gespräche und der Gesprächsergebnisse geregelt.

Weiterhin wurde im Fallstudienkonzept die Auswahl der Fallstudienbetriebe diskutiert. Da über die Grundgesamtheit der Betriebe, die die Förderung in Anspruch nahmen, nichts bekannt war, orientierte sich das Auswahlverfahren zunächst an der Struktur und Zusammensetzung aller kurzarbeitenden Betriebe, wie sie im Jahresbericht der Bundesagentur für Arbeit (2009) festgehalten worden sind. Hieraus wurden die bevorzugt zu berücksichtigenden Branchen bzw. Wirtschaftszweige sowie die Größenklassen nach Zahl der Beschäftigten ermittelt.

Allerdings wurde festgelegt, dass dies kein Ausschließlichkeitsprinzip darstellen sollte, um auch andere Branchen, und wenn nur beispielhaft, in der Auswahl vertreten zu haben. Da mit einer Stichprobengröße von 30 Beobachtungen ohnehin kaum Repräsentativität hinsicht-

¹⁶ Als kleine und mittlere Unternehmen gelten solche mit weniger als 250 Beschäftigten (inkl. Aushilfen, Auszubildenden) sowie einem Jahresumsatz von bis zu 50 Mio. € oder einer Jahresbilanzsumme von bis zu 43 Mio. €

lich Branchen, Größenklassen und regionaler Verteilung nach den Zielgebieten erreicht werden kann, orientierte sich die Auswahl an folgenden Überlegungen:

- die ausgewählten Betriebe sollten einen Eindruck über die Spannbreite der geförderten Betriebe ermöglichen;
- die kurzarbeitenden Betriebe nach Branchen, Größenklassen und Regionen sollen zwar nicht repräsentativ vertreten sein, aber die Schwerpunkte doch durch mehrere Betriebe abgebildet werden; außerdem sollten alle Größenklassen mit einer hinreichenden Anzahl von Fallstudienbeispielen vertreten sein;
- bei den Regionen konzentriert sich die Auswahl im Zielgebiet 2 auf die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg als die am stärksten von Kurzarbeit betroffenen Länder, in Zielgebiet 1 wird Sachsen berücksichtigt;

Im Ergebnis ergab sich die aus **Tabelle 24** ersichtliche Verteilung nach Wirtschaftszweigen. Danach spiegeln die beteiligten Betriebe in etwa die schwerpunktmäßige Verteilung wider und geben gleichzeitig aber auch einen Eindruck über die Spannbreite der geförderten Betriebe. Die beteiligten Betriebe sind im Anhang aufgelistet.

Tabelle 24: Verteilung der Fallstudienbetriebe nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Anzahl
Verarbeitendes Gewerbe	18
Erbringung von freiberuflichen, wissensch. und technischen Dienstleistungen	4
Baugewerbe	1
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3
Information und Kommunikation	2
Alle anderen Wirtschaftszweige	2

Nach Zahl der Beschäftigten vor der Kurzarbeit entfallen auf die Gruppe der kleineren Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zwölf Fallstudienbetriebe, auf die Gruppe mit 100 bis 499 Beschäftigten 13 und auf die Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten sechs Betriebe. Unter den Fallstudienbeispielen sind auch Unternehmen der Zeitarbeit vertreten. Dabei handelte es sich um ein Unternehmen, das praktisch ausschließlich Arbeitnehmerverleih betreibt, und drei weitere Betriebe, die eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz besitzen, aber den Verleih nur im Nebenbetrieb betreiben. Bei Letzteren handelte es sich um unternehmensnahe Dienstleister im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der technisch-ingenieurmäßigen Dienstleistungen.

Die Zahl der Teilnehmenden in den Betrieben reichte von einem Teilnehmenden bei Kleinstunternehmen (Familienbetriebe) und in einem Fall mit über 900 Teilnehmenden. Insgesamt wurden in den Fallstudienbetrieben über 1.800 Teilnehmende qualifiziert, wobei mehr als die Hälfte der Betriebe (18 Betriebe) weniger als zehn Teilnehmende weiterbilden ließ.

Das Untersuchungskonzept sah vor, in einer Fallstudie auch die Arbeitsagentur zu berücksichtigen. Damit nun nicht mehrere örtliche Agenturen eines ausgewählten Bundeslandes befragt werden müssen, wurden aus dem Zielgebiet 2 jeweils zwei Agenturbezirke und aus dem Zielgebiet 1 eine Agentur ausgewählt. Hierbei musste darauf geachtet werden, dass in einem Agenturbezirk möglichst viele Betriebe gefördert wurden, um eine hinreichende Zahl mitwirkungsbereiter Betriebe akquirieren zu können. Da die Förderung schon eine gewisse

Zeit zurück lag, musste befürchtet werden, dass die vermutlich ohnehin nicht allzu hohe Beteiligungsbereitschaft von Unternehmen noch weiter gesenkt wurde. Vor diesem Hintergrund wurden folgende Agenturbezirke ausgewählt: Bonn/Rhein-Sieg, Coesfeld, Konstanz, Stuttgart und Dresden.

Befragt wurden in den Betrieben die Personalverantwortlichen, die für die Qualifizierung während Kurzarbeit verantwortlich zeichneten, sowie Vertreter/innen des Betriebsrats – sofern ein solcher vorhanden war. An den Interviews haben Betriebsratsmitglieder in insgesamt elf Betrieben teilgenommen, in zwei weiteren Betrieben war eine Beteiligung nicht gewünscht und in zwei weiteren Fällen ließ sich ein Gespräch zeitlich-organisatorisch nicht realisieren. In den Arbeitsagenturen wurde mit den verantwortlichen Mitarbeitern/innen des Arbeitgeberservice gesprochen, wobei diese Gespräche meist auf der Teamleiterenebene angesiedelt waren, teilweise wurde auch die Bereichsleitung einbezogen.

Im Verlauf der Untersuchung stellte sich heraus, dass es für die Beantwortung der Untersuchungsfragen hilfreich wäre, wenn auch die Seite der Bildungsträger Berücksichtigung fände und das Dreieck Betrieb – örtliche Agentur – Bildungsträger vervollständigt wird. Daher wurde je Fallstudienregion exemplarisch auch ein Bildungsträger interviewt. Darüber hinaus konnte ein unternehmensnaher, kleinerer Bildungsträger, der zu Beginn der Kurzarbeitsphase nicht AZWV-zertifiziert war und dies trotz entsprechender Kundenanfragen auch nicht nachgeholt hat, zu seiner Einschätzung befragt werden.

Die Interviews wurden – mit wenigen Ausnahmen, wenn z.B. der Betriebsrat kurzfristig verhindert war¹⁷ – als *face-to-face*-Interviews, überwiegend von einem Zweierteam durchgeführt. Da gerade die Personalverantwortlichen auf betrieblicher Ebene es meist nicht gewohnt waren, intensiv befragt zu werden, wurde in den Betrieben mehrheitlich zugunsten einer offenen Gesprächsatmosphäre auf eine Aufzeichnung verzichtet. Unmittelbar im Anschluss an die Gespräche wurden nach dem Vier-Augen-Prinzip Ergebnisprotokolle angefertigt.

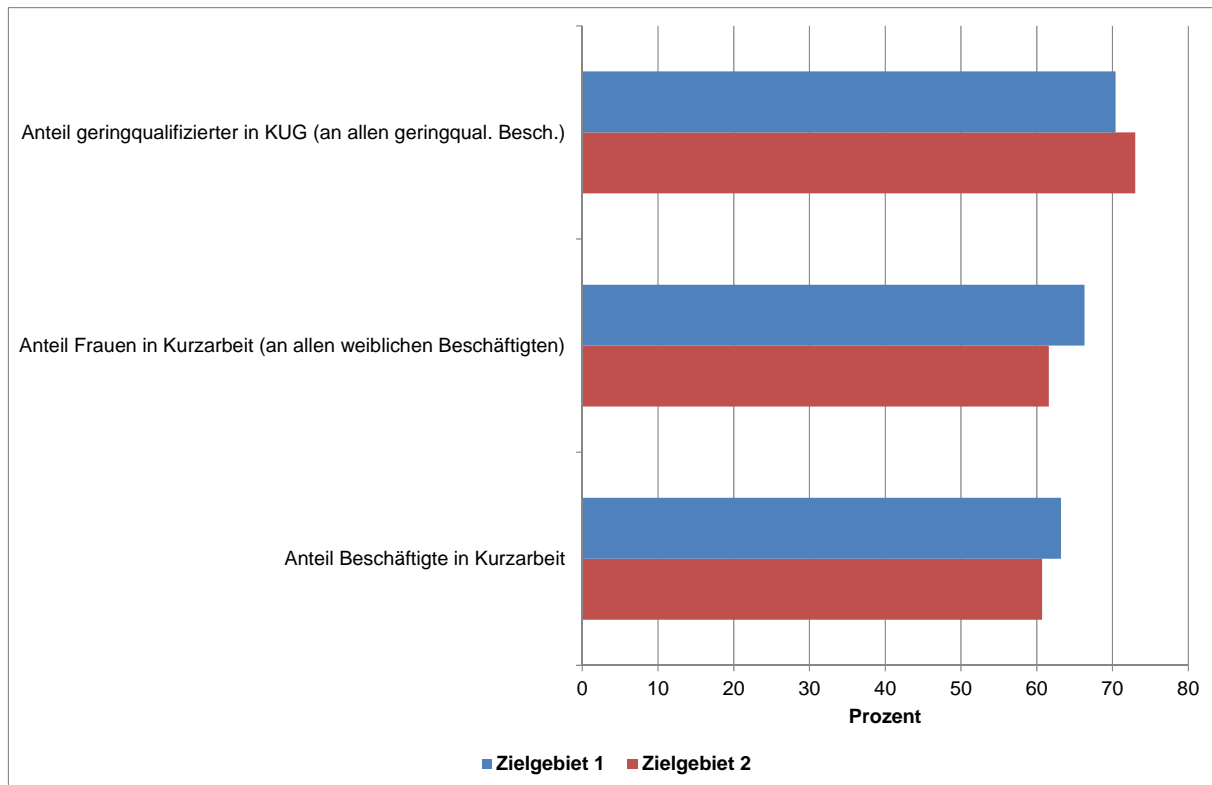
Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die Auswahl der Fallbeispiele weniger den Durchschnitt der geförderten Betriebe, sondern eine gewisse Positivauswahl darstellt, da fast nur Betriebe mit positiven Erfahrungen sich für ein Interview zur Verfügung stellten. Dennoch können vertiefte Analysen durchgeführt und eigenständige Ergebnisse aus diesem Untersuchungsteil in die Gesamtanalyse auf der betrieblichen Ebene eingefügt werden.

2.2.3 Ausmaß und Dauer der Kurzarbeit

2.2.3.1 Von Kurzarbeit betroffene Personen

Im Untersuchungszeitraum Juli 2009 bis Dezember 2010 sind nach Angaben der befragten Betriebe im Schnitt 105 (Zielgebiet 1) bzw. 192 (Zielgebiet 2) Beschäftigte in Kurzarbeit eingetreten. Bezogen auf durchschnittlich rund 166 Beschäftigte pro Betrieb in Zielgebiet 1 betrug der Anteil der Kurzarbeitenden dort somit etwas mehr als 63%. In Zielgebiet 2 war bei einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von ca. 316 Personen pro Betrieb der Anteil der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer/innen mit knapp unter 61% etwas geringer.

¹⁷ In solchen Fällen erfolgte die Befragung telefonisch.

Abbildung 14: Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit zum 30.06.2009

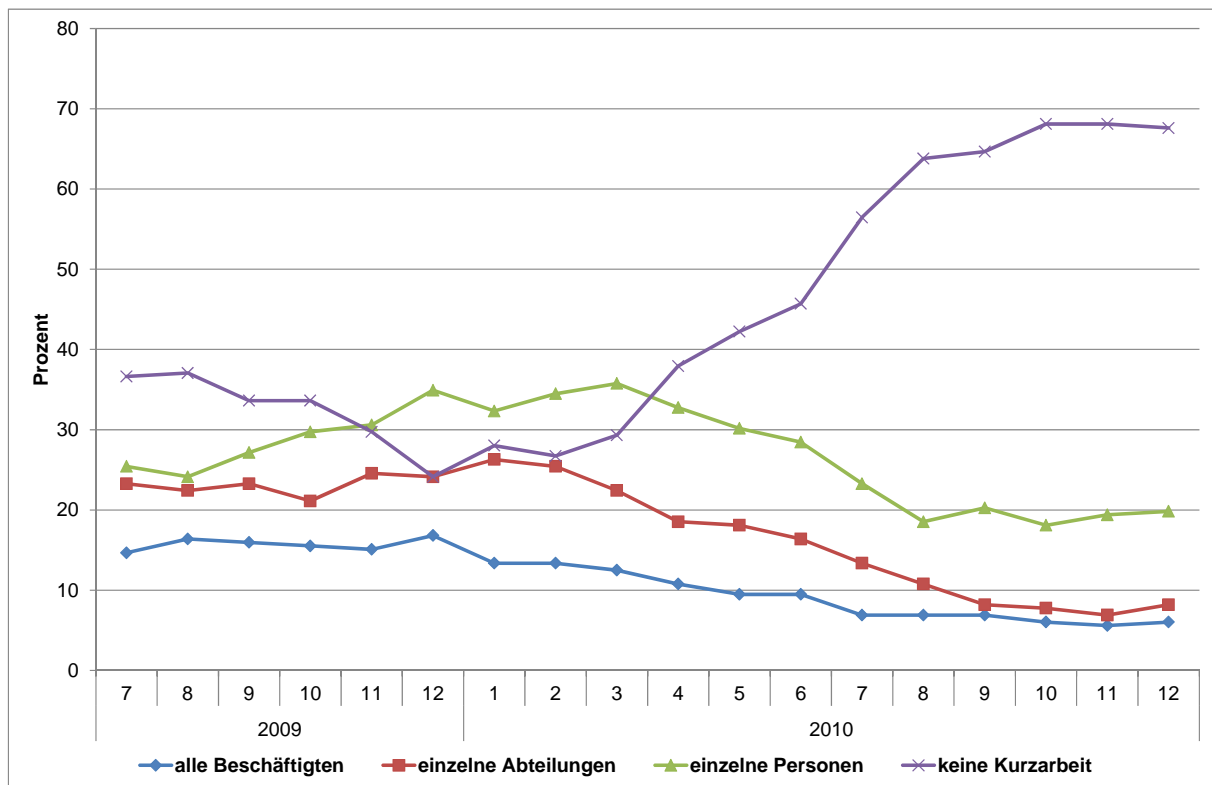
Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Aus **Abbildung 14** wird ferner ersichtlich, dass im Zielgebiet 1 Frauen unter den Kurzarbeitenden leicht überproportional vertreten sind, wohingegen in Zielgebiet 2 praktisch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar sind¹⁸. Geringqualifizierte Beschäftigte sind in beiden Fördergebieten überproportional stark unter den Eintritten in Kurzarbeit zu finden. Besonders deutlich ist dies in Zielgebiet 2 zu erkennen, in dem fast drei Viertel aller Geringqualifizierten von Kurzarbeit betroffen waren.

2.2.3.2 Zeitlicher Verlauf der Kurzarbeit

Nach den Angaben in den Fragebögen waren rund 66% der Betriebe in Zielgebiet 1 und ca. 69% in Zielgebiet 2 bereits im ersten Halbjahr 2009 von Kurzarbeit betroffen. Die durchschnittliche Anzahl der kurzarbeitenden Beschäftigten betrug dabei 112 (Zielgebiet 1) bzw. 212 (Zielgebiet 2) Personen, lag also in beiden Zielgebieten etwas höher als im Untersuchungszeitraum. In den **Abbildungen 15** und **16** wird der Verlauf der Kurzarbeit getrennt nach Fördergebieten veranschaulicht. Bei den Fallstudienbetrieben waren sowohl Unternehmen vertreten, die sehr früh, nämlich bereits in 2008, mit Kurzarbeit konfrontiert waren, als auch Unternehmen, die erst in 2010 Kurzarbeit anmelden mussten.

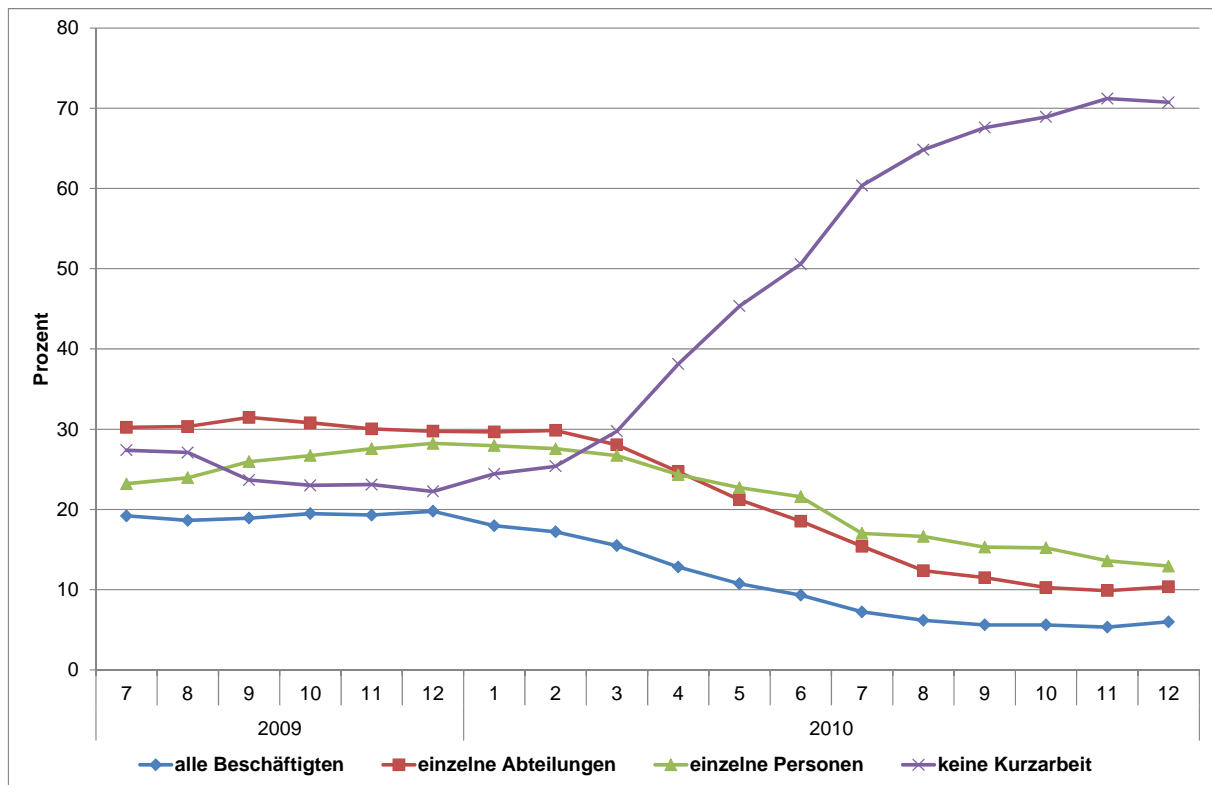
¹⁸ Allerdings kann mangels Informationen kein Vergleich mit der Struktur aller in kurzarbeitenden Betrieben Beschäftigter vorgenommen werden.

Abbildung 15: Verlauf der Kurzarbeit von Juli 2009 bis Dezember 2010 – Zielgebiet 1

Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Aus den Abbildungen wird zunächst deutlich, dass der zeitliche Verlauf der Kurzarbeit zwischen Juli 2009 und Dezember 2010 in beiden Fördergebieten ein ähnliches Muster aufweist. Demnach war sowohl in Zielgebiet 1 als auch in Zielgebiet 2 etwa ab Jahresmitte 2010 die Mehrheit der Betriebe nicht mehr von Kurzarbeit betroffen. Für mehr als zwei Drittel aller Betriebe war unabhängig vom Zielgebiet die Kurzarbeit zum Jahresende 2010 beendet. Des Weiteren lag der Anteil an Betrieben, die angab, dass alle Beschäftigten in Kurzarbeit waren, in allen betrachteten Monaten nie über 20%, zumeist deutlich darunter. In Zielgebiet 1 variiert dieser Anteil zwischen rund 6% und 17%, in Zielgebiet 2 zwischen ca. 5% und etwas weniger als 20%¹⁹.

¹⁹ Diese Zahlen sind aus verschiedenen Gründen, wie z.B. unterschiedliche Befragungsmethode, nicht direkt mit den Angaben der qualifizierten Personen, die zudem häufig nicht den Überblick über Ausmaß und Verlauf der Kurzarbeit im gesamten Unternehmen haben, vergleichbar.

Abbildung 16: Verlauf der Kurzarbeit von Juli 2009 bis Dezember 2010 – Zielgebiet 2

Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten lassen sich vor allem hinsichtlich des Ausmaßes innerhalb der Betriebe erkennen. So ist in Zielgebiet 1 der Anteil an Betrieben, in dem nur einzelne Personen von Kurzarbeit betroffen waren, im gesamten Untersuchungszeitraum zumeist deutlich größer, als der Anteil an Betrieben, in dem einzelne Abteilungen kurzgearbeitet haben. In Zielgebiet 2 liegen diese beiden Anteile hingegen zumeist praktisch gleichauf.

Hinsichtlich der unterbrechungsfreien Dauer von Kurzarbeit ist festzuhalten, dass etwa 90% der Betriebe wenigstens einen Dreimonatszeitraum ununterbrochen kurzgearbeitet haben, was als Planungshorizont für eine Maßnahmedurchführung auch erforderlich erscheint. Weitere Angaben zu kurzfristigen, volatilen Wechseln können aus den Angaben allerdings nicht abgeleitet werden, da z.B. auch bei Betroffenheit einer ganzen Abteilung über einen längeren Zeitraum hinweg Wechsel zwischen den kurzarbeitenden Personen erfolgen können.

In den Fallstudienbetrieben war die Betroffenheit ebenfalls sehr unterschiedlich, wobei nur bei einer Minderheit von Fällen der ganze Betrieb von Kurzarbeit betroffen war. Allerdings waren unter diesen wenigen Fällen auch einige „solidarische“ Betriebe, bei denen sich alle Beschäftigten und auch die Geschäftsführung beteiligten, d.h., der Arbeitsausfall auf alle Köpfe verteilt wurde, und in den Fällen, wo eine Arbeitszeitreduzierung nicht möglich war, wie z.B. beim Geschäftsführer Vertrieb, das Gehalt anteilig reduziert worden ist.

Die Dauer der Kurzarbeitsperiode reichte in den Fallstudienbetrieben – teilweise mit Unterbrechungen – von zwei bis 18 Monaten. Das Ausmaß der Kurzarbeit war in sechs Fallstudienbetrieben eher gering in dem Sinne, dass nur (relativ) wenige Mitarbeiter/innen kurz gearbeitet haben. Auf der anderen Seite waren bei den Fallbeispielen auch Betriebe vertreten,

die hart vom Auftragsrückgang getroffen waren, in einem Fall wurde von einem Auftragseinbruch von bis zu 80% berichtet. Für die Mehrheit der Fallbeispiele (20 Betriebe) kann allerdings eine mittlere Betroffenheit attestiert werden, was die Intensität der Betroffenheit bezüglich Dauer der Kurzarbeitsphase und Zahl der Betroffenen angeht.

2.2.3.3 Umgang mit Kurzarbeit in den Betrieben

In den meisten Fallstudienbetrieben war Kurzarbeit unbekannt oder nur langjährige Mitarbeiter/innen konnten sich noch an Kurzarbeitsphasen in den 1990er Jahren erinnern. Entsprechend groß war die Unruhe, die sich in fast allen interviewten Betrieben unter der Belegschaft ausbreitete, vor allen Dingen in Unternehmen, in denen es in der Vergangenheit „praktisch immer aufwärts ging“. Ebenso mussten sich Geschäftsführung und Personalverantwortliche erst mit den Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vertraut machen.

Ab einer bestimmten Unternehmensgröße (ca. 40-50 Beschäftigte) wurde nach Auskunft der Gesprächspartner/innen in den Betrieben regelmäßig Betriebsversammlungen abgehalten, und zwar auch in Betrieben ohne verfasste Interessenvertretung. Ebenso regelmäßig versuchten die Geschäftsleitungen die Beschäftigten zu beruhigen und zu versichern, dass alles getan werde, die Krise zu meistern und die Weiterbeschäftigung zu sichern. Wie bereits erwähnt, zeigten sich einige Geschäftsführungen insoweit solidarisch, als dass sie auf Gehalt in dem Umfang verzichteten, wie ihre Mitarbeiter Gehaltseinbußen hinnehmen mussten.

Bevor Kurzarbeit beantragt wurde, haben die interviewten Betriebe regelmäßig – wie rechtlich gefordert – zunächst Überstunden oder Arbeitszeitguthaben der Belegschaft abgebaut, teilweise Resturlaub genommen sowie Zeitarbeiter/innen nicht mehr beschäftigt. Entlassungen aufgrund des Auftragseinbruchs gab es den Angaben zufolge in den Beispielsbetrieben eher weniger, meist wurden befristete Verträge nicht verlängert und in Einzelfällen auch Kündigungen ausgesprochen. Die Unruhe unter den Beschäftigten war in den meisten (größeren) Unternehmen dennoch beträchtlich und verlangte den Befragten zufolge von den Geschäftsleitungen und Personalverantwortlichen sowie von den Betriebsräten nicht nur zusätzlichen Arbeitseinsatz, sondern auch Einfühlungsvermögen und Fingerspitzengefühl. Alle Fallstudienbetriebe versicherten glaubhaft, dass es oberstes Ziel des Unternehmens war, mit praktisch unveränderter Belegschaft durch die Krise zu kommen und mit dieser eingearbeiteten und bewährten Belegschaft den Aufschwung wieder anzugehen.

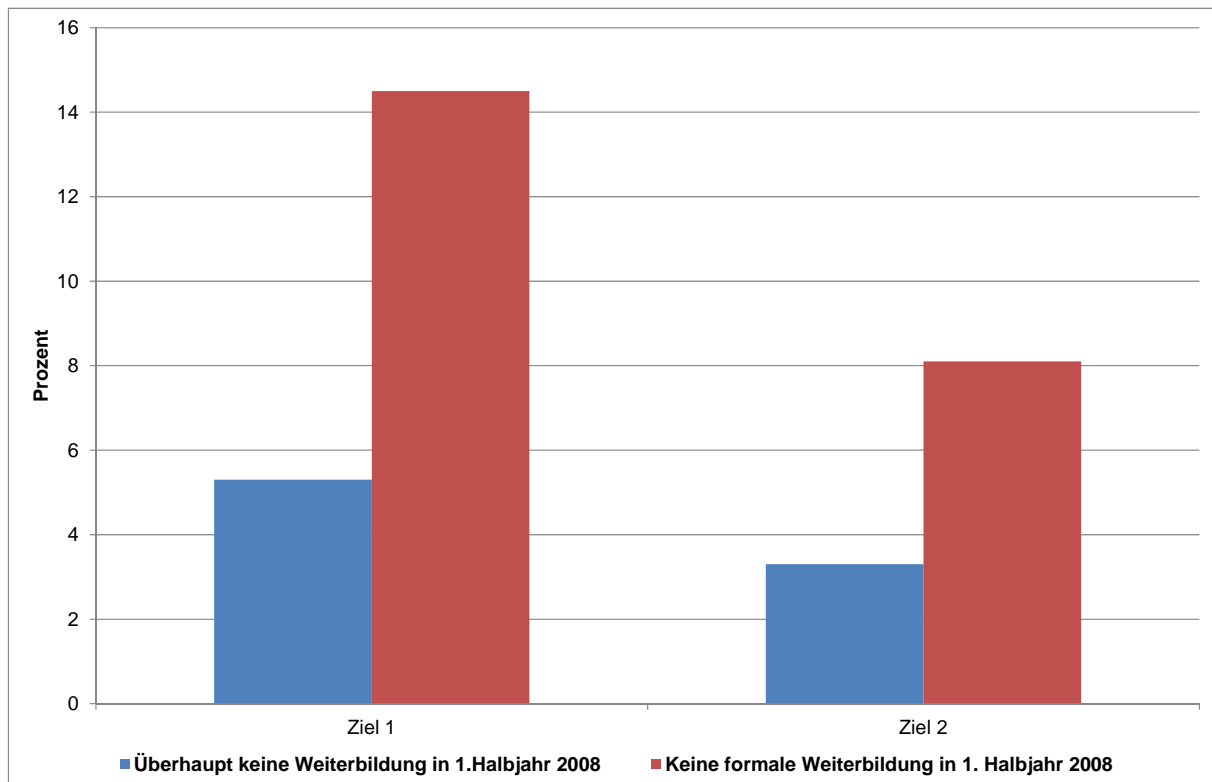
2.2.4 Grundsätzliche Aspekte von Personalarbeit und Weiterbildung

2.2.4.1 Weiterbildungsaktivitäten vor der Kurzarbeitsperiode

Betrachtet man die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im 1. Halbjahr 2008, also im Zeitraum vor der untersuchten ESF-Förderung, so fällt zunächst auf, dass nur ein kleiner Teil der Befragten eigenen Angaben zufolge in dieser Hinsicht nicht aktiv war. Aus **Abbildung 17** geht hervor, dass je nach Fördergebiet maximal rund 5% der Betriebe im 1. Halbjahr 2008 keinerlei Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hat. Unter den durchgeführten Qualifizierungen findet sich ein breites Spektrum, das von internen und externen Kursen/Lehrgängen/Seminaren über Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Unterweisung/Einarbeitung und Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) bis hin zu selbstgesteuertem Lernen mit Hilfe von Medien und Qualitätszirkel reicht (vgl. hierzu auch unten).

Im ESF-Kontext bedeutender sind aus diesem Spektrum formale Weiterbildungen, d.h. interne oder externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare, da nur solche auch gefördert werden. Schränkt man die Betrachtung der durchgeführten Qualifizierungen auf diese formalen Qualifizierungen ein, so stellt man fest, dass der Anteil an Betrieben, der sich hier in der jüngeren Vergangenheit nicht engagiert hat, bei etwas mehr als 14% in Zielgebiet 1 und rund 8% in Zielgebiet 2 liegt. Somit hat nur etwa jeder zehnte Betrieb, der zwischen Juli 2009 und Dezember 2010 die ESF-Förderung in Anspruch genommen hat, im ersten Halbjahr 2008 von formalen Weiterbildungen seiner Beschäftigten Abstand genommen.

Abbildung 17: Betriebe ohne (formale) Weiterbildung in 1. Halbjahr 2008



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

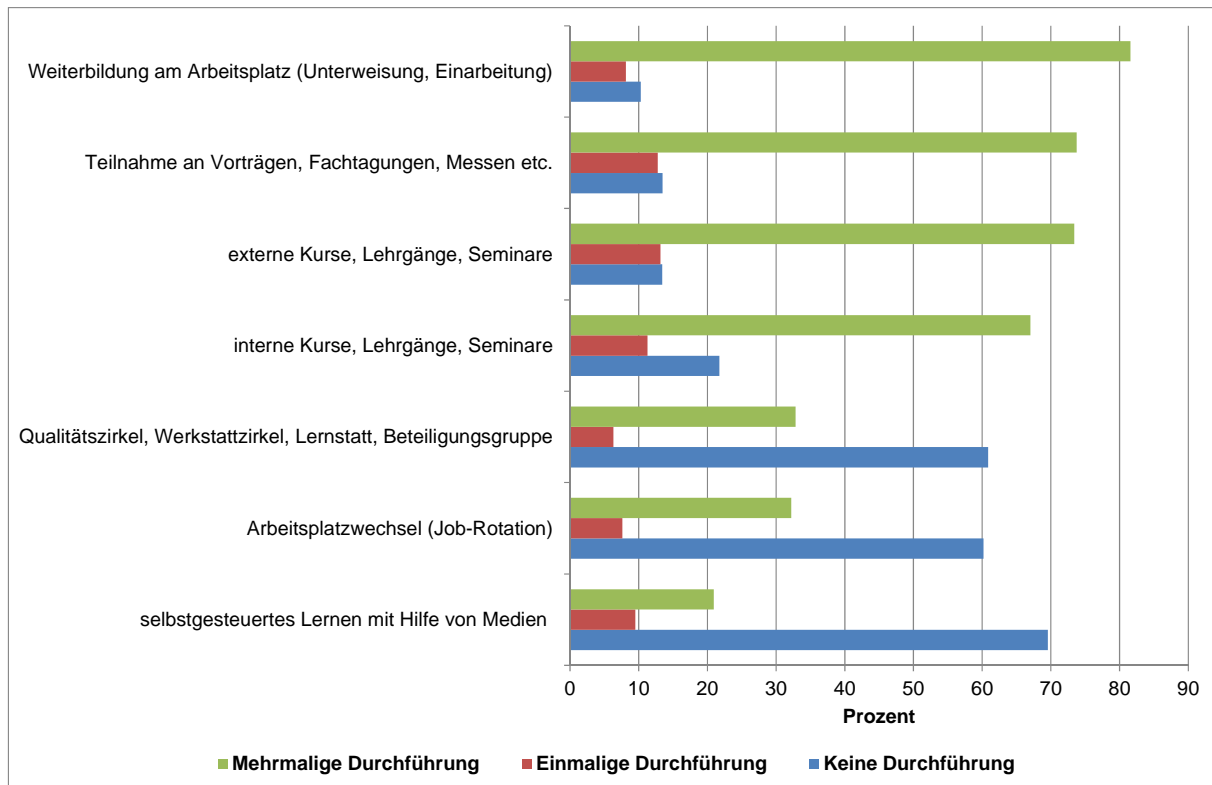
In den Betriebsfallstudien bestätigte sich der Befund, dass die beteiligten Betriebe in der überwiegenden Mehrheit bereits vor Eintritt der Kurzarbeit weiterbildungsaktiv im weiteren Sinne waren. Lediglich bei sieben Fallstudienbetrieben wurden keine Weiterbildungsaktivitäten vor der Phase der Kurzarbeit angetroffen, die überwiegende Mehrheit hatte nach Auskunft der Interviewten zumindest „irgendetwas gemacht“.

2.2.4.2 Art der durchgeführten Weiterbildungen vor der Kurzarbeitsphase

Abbildung 18 veranschaulicht die Arten und Durchführungsmodi der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten des 1. Halbjahrs 2008. Mindestens zwei Drittel aller Betriebe gaben an, folgende Weiterbildungen mehrmals durchgeführt zu haben: Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen etc., externe Kurse, Lehrgänge, Seminare sowie interne Kurse, Lehrgänge, Seminare. Andere Formen betrieblicher Weiterbildung wie selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) und Qualitätszirkel/Werkstattzirkel/Lernstatt/Beteiligungsgruppe sind hingegen von eher untergeordneter Bedeutung. Auffallend ist schließlich auch, dass Weiter-

bildungsmaßnahmen, sofern sie überhaupt durchgeführt werden, selten nur einmal durchgeführt werden, sondern im Regelfall mehrmals.

Abbildung 18: Arten und Durchführungsmodi von Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

In den qualitativ ausgerichteten Fallstudiengesprächen ließen sich die Arten der Weiterbildung vor der Kurzarbeit nicht im Detail ermitteln, da die Rekonstruktion dieser Frage in der Regel eine Unterbrechung des Interviews und eine aufwändige Nachrecherche bedeutet hätte, zu der ein nicht unerheblicher Teil der Gesprächspartner/innen sich außer Stande sah. Allerdings bestätigen die Fallstudienbefunde die Ergebnisse der schriftlichen Befragung. Am häufigsten wurden von den weiterbildungsaktiven Betrieben genannt: Weiterbildung am Arbeitsplatz mit Einarbeitung und Einweisung in neue Maschinen etc., Teilnahme an Veranstaltungen jeglicher Art sowie die eigenverantwortliche Weiterbildung, z.B. durch Lektüre von Fachzeitschriften etc. Letztere Form der beruflichen Qualifizierung wurde vor allem von Fach- und Führungskräften berichtet. Formelle Kurse, sei es intern oder extern, werden offensichtlich vor allem punktuell, d.h. bei sich ergebendem, konkret auftretendem Bedarf (z.B. Anschaffung einer neuen Maschine) durchgeführt.

2.2.4.3 Personalentwicklungs- oder Weiterbildungsplanung der Betriebe

Nicht nur die Durchführung und Häufigkeit von beruflicher Weiterbildung wurde abgefragt, sondern auch, ob die Weiterbildung auf einer stringenter, in gewissem Maße strukturierten und formalisierten Grundlage beruht, die als Weiterbildungsplanung bezeichnet werden kann und vom Betrieb kontinuierlich fortgeschrieben wird. Dabei konnte in den qualitativen Interviews sowohl der Stand vor der Kurzarbeitsphase als auch der Stand zum Befragungszeitpunkt erfasst werden.

Während in den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten eine solche Planung nicht angetroffen wurde, hat auch nur die Minderheit der Klein-, Mittel- und Großunternehmen eine stringente Weiterbildungsplanung. Werden die Anforderungen an eine solche Planung strenger gefasst und auf einen geschlossenen und logisch aufeinander aufbauenden Umsetzungszyklus abgestellt, so kann lediglich bei fünf bis sechs Beispielsbetrieben von einer stringenten Weiterbildungsplanung in der Zeit vor der Kurzarbeit gesprochen werden. Die Mehrheit der Mittel- und Großunternehmen begnügt sich mit einer turnusgemäßen Abfrage des Weiterbildungsbedarfs, der – nach Abstimmung mit der Geschäftsführung – von der Personalabteilung aufgegriffen und umgesetzt wird. Ein geschlossener Kreislauf mit systematischer Fortschreibung, Überprüfung und Rückkopplung sowie entsprechender Dokumentation der Weiterbildungsaktivitäten stellte somit eher die Ausnahme dar und war selbst in größeren Unternehmen keine Selbstverständlichkeit. In verschiedenen Fällen drängte sich der Eindruck auf, die Führung von Unterlagen würde allein dem Nachweis der formalen Erfüllung irgendeiner, meist extern eingeforderter Qualitätsmanagementsystemanforderung dienen. Diese Einschätzung wurde im Prinzip auch von den befragten Bildungsträgern bestätigt, wobei hier von den Trägern weiter nach Wirtschaftszweig, Unternehmensgröße und vor allem der Einstellung zur Weiterbildung als Teil der Unternehmenskultur bzw. -philosophie differenziert wurde.²⁰

In der schriftlichen Befragung wurden die Betriebe um Angabe gebeten, ob sie aktuell über schriftlich fixierte Weiterbildungs- oder Personalentwicklung verfügen. Ziel war es, ein möglichst realistisches Bild des Ist-Zustandes zu erhalten.²¹ Dabei bestätigte sich das in den Fallstudien gewonnene Bild im Großen und Ganzen: Von den befragten Betrieben gab in beiden Fördergebieten etwas mehr als die Hälfte (ca. 51%) an, über solche Pläne für die *Personalentwicklung und Weiterbildung* zu verfügen. Über schriftlich fixierte Pläne für den *Personalbedarf* verfügen hingegen in Zielgebiet 2 lediglich rund 42% der befragten Betriebe. In Zielgebiet 1 ist dieser Anteil mit knapp 35% noch geringer. Somit verfügt nach eigenen Angaben nur etwa die Hälfte aller Betriebe über schriftlich fixierte Pläne für Personalentwicklung und Weiterbildung, wobei dieser Anteilswert mit abnehmender Betriebsgröße deutlich sinkt. So geben lediglich 28% der Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten an, über entsprechende Pläne zu verfügen.

Diese nicht ganz konsistenten Befragungsergebnisse sind nach den Erfahrungen mit den Fallstudien wohl darauf zurückzuführen, dass in der schriftlichen Befragung von den Antwortenden nicht deutlich genug die Begriffe Personalentwicklung einerseits und Personalbedarf andererseits differenziert worden sind. Von daher ist für weiterführende Schlussfolgerungen Vorsicht geboten. Allerdings bleibt es bei der eingangs gemachten Feststellung: eine stringente und vollständige Weiterbildungs- und offensichtlich auch Personalplanung ist in bundesdeutschen Betrieben längst keine Selbstverständlichkeit. Diese Schlussfolgerung gilt auch vor dem Hintergrund, dass die Betriebe mit dem Antrag auf ESF-Förderung einen Qualifizierungsplan einreichen mussten. Offensichtlich handelte es sich hierbei bei vielen Betrieben um eine administrative Anforderung im Kontext des Förderantrags, die lediglich im An-

²⁰ Aufgrund der geringen Zahl an Trägerinterviews wird auf eine detailliertere Darstellung verzichtet.

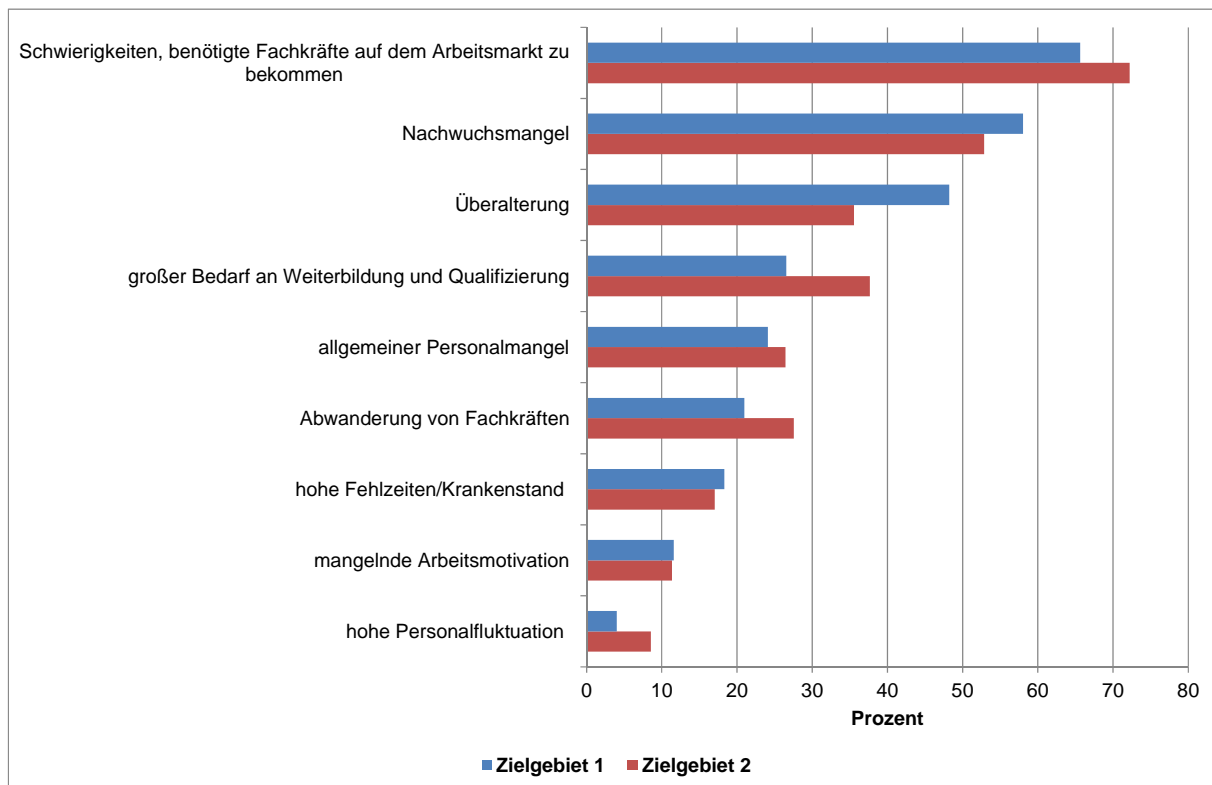
²¹ Aus forschungspragmatischen Gründen wurde auf eine Erfassung des Zustandes vor Eintritt der Kurzarbeitsperiode verzichtet.

tragsverfahren formal erfüllt wurde, aber ohne weitere Folgen für das praktizierte Weiterbildungsverhalten blieb.

Zusammen mit den Befunden aus den Fallstudien legt dies den Schluss nahe, dass die oben beschriebenen, recht umfangreichen (auch formalen) Weiterbildungsaktivitäten der jüngeren Vergangenheit eher punktuell und anlassbezogen, aber weniger systematisch vonstattengingen. Eine stringente Weiterbildungsplanung ist in der deutschen Wirtschaft – auch in der hart umkämpften Automobilzuliefererbranche – offensichtlich (noch) keine Selbstverständlichkeit.

2.2.4.4 Bereits absehbare Personalprobleme

Schließlich wurden die Betriebe gefragt, welche Personalprobleme sie in der Zukunft erwarten. In Anlehnung an die Fragen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe in der schriftlichen Befragung gebeten, die von ihnen in den nächsten beiden Jahren erwarteten Personalprobleme zu benennen. Aus **Abbildung 19** geht hervor, dass in beiden Fördergebieten die Mehrheit der Betriebe „Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen“ und „Nachwuchsmangel“ als drängendste Personalprobleme der nahen Zukunft benannt haben. „Überalterung“ (der Belegschaft) scheint in Zielgebiet 1 ein deutlich relevanteres Personalproblem zu sein als in Zielgebiet 2, wohingegen das Umgekehrte für „großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung“ gilt. Zwischen rund 20% und 28% der Befragten gaben darüber hinaus an, dass ein „allgemeiner Personalmangel“ sowie die „Abwanderung von Fachkräften“ in den nächsten beiden Jahren Probleme bereiten werden. Letzteres Problem wird überraschenderweise in Zielgebiet 2 deutlich häufiger genannt als in Zielgebiet 1. Alle übrigen abgefragten potenziellen Personalprobleme scheinen hingegen von eher untergeordneter Bedeutung zu sein.

Abbildung 19: Erwartete Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren

Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Darüber hinaus lässt sich in diesem Zusammenhang festhalten, dass nur eine kleine Minderheit von jeweils rund 4% der Betriebe in den beiden Fördergebieten keinerlei Personalprobleme in naher Zukunft erwartet. Mehr als die Hälfte aller Betriebe (rund 52% in Zielgebiet 1 und fast 56% in Zielgebiet 2) berichtet hingegen von drei und mehr der genannten Probleme (vgl. **Tabelle 25**).

Tabelle 25: Gesamtzahl der erwarteten Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren

Anzahl der erwarteten Probleme	Zielgebiet 1 Prozent	Zielgebiet 2 Prozent
Keine Probleme	4,5	4,2
Ein Problem	21,9	15,6
Zwei Probleme	21,9	24,5
Drei und mehr Probleme	51,8	55,8

Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

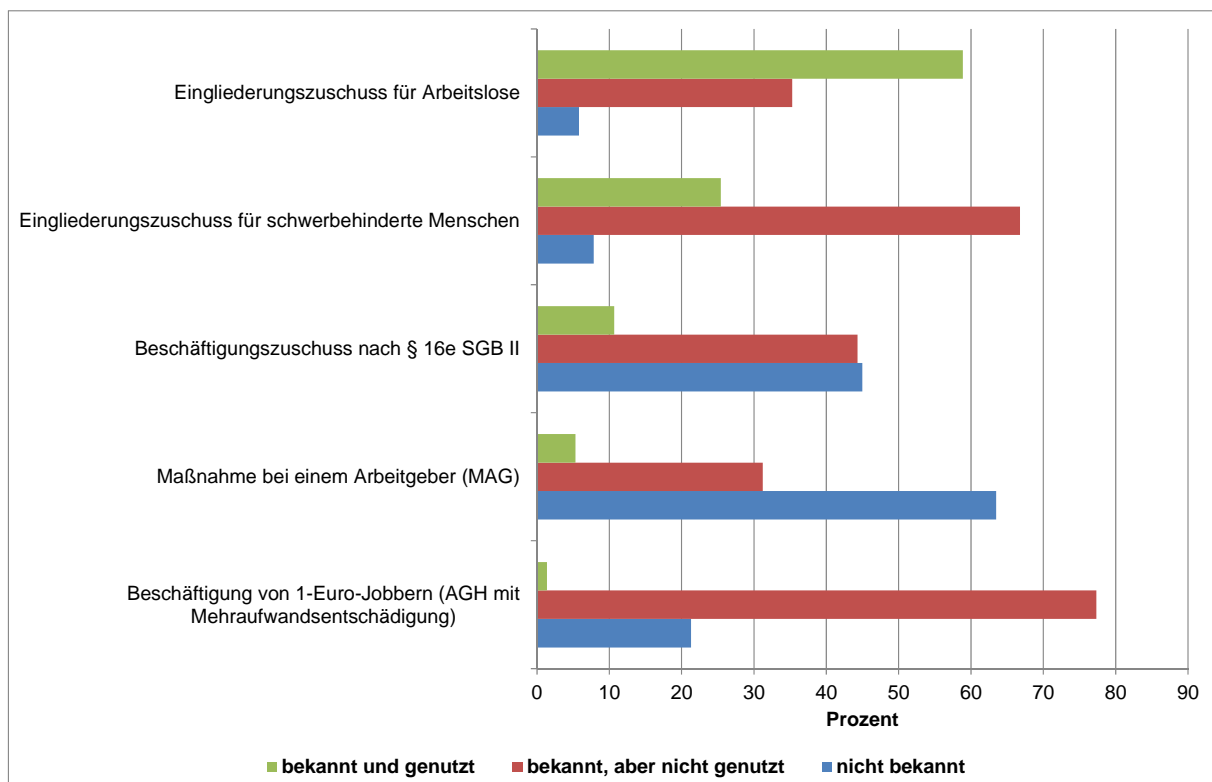
In den Gesprächen im Rahmen der Fallstudien wurde der Ausblick ebenfalls thematisiert. Die Personalsituation wird perspektivisch von den Unternehmen, bei denen sich das Beschäftigungsniveau zumindest gehalten hat, meist kritisch gesehen. Hinsichtlich absehbarer Personalprobleme wurden an erster Stelle die Fachkräftebeschaffung, v.a. im Verarbeitenden Gewerbe, und damit zusammenhängend häufiger auch Nachwuchsmangel, genannt. Darüber hinaus wurde – wie auch in der schriftlichen Befragung – auf das Problem der alternden Belegschaften und der im Alter geminderten oder zumindest veränderten Leistungsfähigkeit von mehreren Betriebsvertretern/innen hingewiesen.

2.2.5 Kenntnisnahme der Förderung sowie Antrags- und Auswahlverfahren

2.2.5.1 Kenntnis und Nutzung arbeitsmarktpolitischer Förderung

Den Ausgangspunkt bildet in diesem Abschnitt die Untersuchungsfrage, ob und inwieweit die beteiligten Betriebe bereits vor der Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit Kenntnis von Förderungen oder arbeitsmarktpolitischen Leistungen an Arbeitgeber hatten. **Abbildung 20** veranschaulicht die Angaben aus der schriftlichen Befragung hinsichtlich der Kenntnis und Nutzung anderweitiger von der Arbeitsagentur im Rechtskreis SGB III oder den Jobcentern im Rechtskreis SGB II angebotenen Leistungen an Arbeitgeber. Dabei zeigt sich, dass die große Mehrheit der Betriebe offenbar über einen hohen Kenntnisstand dieser Förderinstrumente verfügt und durchaus rege genutzt hat. In der Gesamtschau haben in Zielgebiet 1 rund drei Viertel aller Betriebe eigenen Angaben zufolge mindestens eines der aufgeführten Förderinstrumente der Arbeitsagenturen/Jobcenter schon einmal genutzt. In Zielgebiet 2 liegt der hierzu korrespondierende Anteil bei rund 64%. Am häufigsten scheinen demnach die Eingliederungszuschüsse genutzt worden zu, wohingegen Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsentschädigungsvariante am seltensten vorkamen. Letzteres dürfte wenig überraschend sein, da die Gemeinnützigkeit für diese Form der subventionierten Beschäftigung (eine) Voraussetzung ist. Diese wiederum dürfte bei den meisten der befragten Betriebe nicht vorliegen.

Abbildung 20: Kenntnis und Nutzung von Förderinstrumenten



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

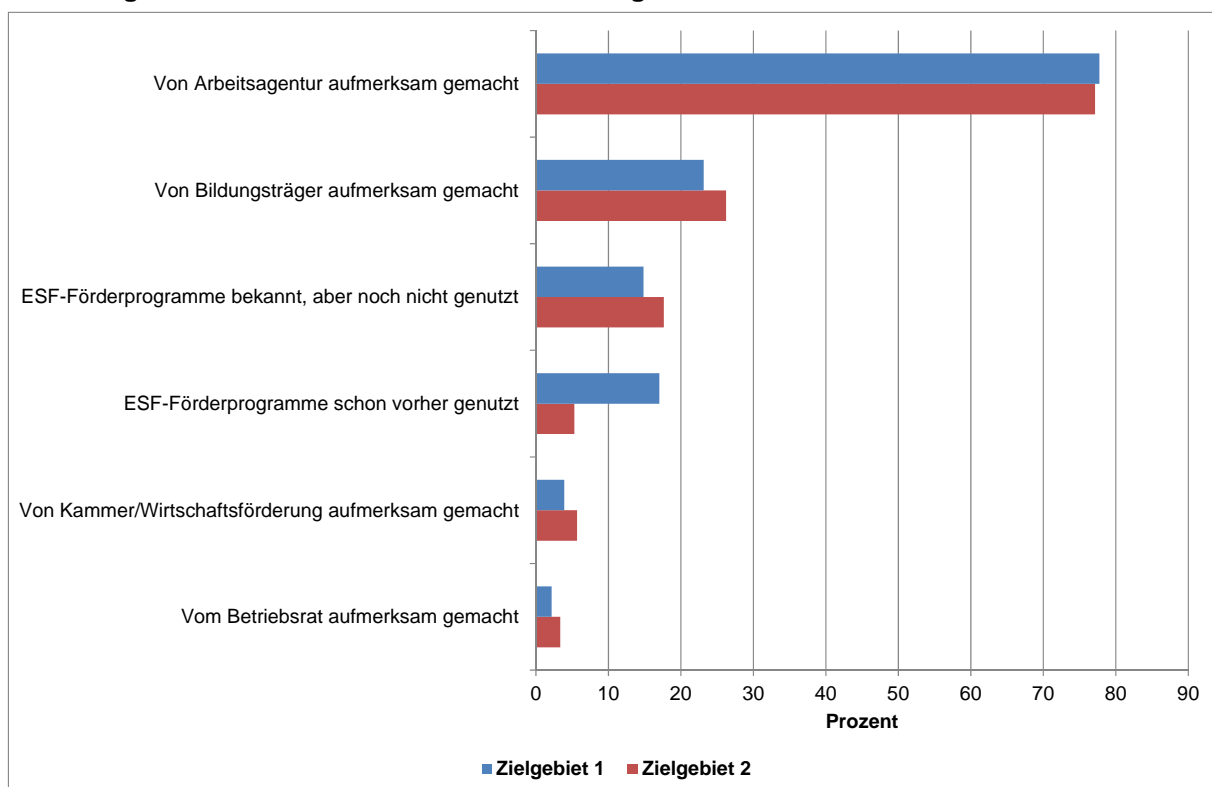
Auch in den Fallstudien hatte ein nicht unerheblicher Teil der interviewten Betriebe Vorerfahrungen mit öffentlicher Förderung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen generell oder von Weiterbildung im Speziellen. Wenigstens acht Betriebe hatten bereits Kenntnis von den diversen Fördermöglichkeiten für Weiterbildung und Qualifizierung, wobei in zwei Fällen die

Kenntnis aus früheren beruflichen Tätigkeiten der Personal- bzw. Projektverantwortlichen stammte.

2.2.5.2 Kenntnisnahme der ESF-Förderung von Weiterbildung während Kurzarbeit

Für die Nutzung der ESF-Förderung zur Qualifizierung von Beschäftigten während Kurzarbeit spielen den Befragungsergebnissen zufolge die Arbeitsagentur und Bildungsträger eine wichtige Rolle. So gaben unabhängig vom Fördergebiet mehr als drei Viertel aller Betriebe an, dass sie von der Arbeitsagentur auf die Fördermöglichkeit aufmerksam gemacht wurden (vgl. **Abbildung 21**). Immerhin noch rund ein Viertel nannte in diesem Zusammenhang auch Bildungsträger als Informationsquelle, wobei in diesem Zusammenhang die Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten recht gering ausfallen.

Abbildung 21: Kenntnisnahme der ESF-Förderung



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

In den qualitativen Fallstudien bestätigt sich dieses Bild für die Arbeitsagenturen. In 17 Fällen kam die Erstinformation über die Fördermöglichkeit von der örtlichen Agentur, zumeist während des Erstkontakts im Rahmen der Erkundigung bzw. Beantragung von Kurzarbeit. Weitere elf Betriebe gaben an, die ersten Informationen von der Arbeitsagentur und von anderen Stellen, v.a. Bildungsträgern, erhalten zu haben, wobei aufgrund des zeitlichen Abstands nicht mehr eruiert werden konnte, von welcher Organisation die ersten Hinweise kamen. Viele der Betriebe nahmen auch an Informationsveranstaltungen teil, die von örtlichen Wirtschaftsverbänden oft in Kooperation mit der Arbeitsagentur durchgeführt worden sind. Lediglich in zwei Fallstudienbetrieben wurde explizit darauf hingewiesen, dass die Erstinformation nicht von der örtlichen Arbeitsagentur stammte.

Dabei hatte die überwiegende Mehrheit der schriftlich befragten Betriebe keine Vorerfahrung mit ESF-Förderprogrammen. Allerdings gibt es nennenswerte Unterschiede zwischen den

beiden Zielgebieten hinsichtlich der Nutzung von ESF-Förderprogrammen in der Vergangenheit sowie allgemein der Bekanntheit dieser Programme. Während im Gebiet des Ziels Konvergenz rund 17% der Betriebe in der schriftlichen Befragung angaben, durch den ESF geförderte Programme schon vor der hier untersuchten Qualifizierungsmaßnahme genutzt zu haben, trifft dies für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ lediglich auf etwas mehr als 5% aller Befragten zu. In letzterem Fördergebiet berichteten dann auch dementsprechend fast 18% der Betriebe, ESF-Förderprogramme seien zwar bekannt gewesen, aber noch nicht genutzt worden. In Zielgebiet 1 gaben dies fast 15% der Befragten an. Schließlich wird aus **Abbildung 21** auch deutlich, dass Betriebsräte und Kammern bzw. Wirtschaftsförderungen im Zusammenhang mit der erstmaligen Informationsbeschaffung von untergeordneter Bedeutung sind.

Dieses Bild von Fördererfahrung mit dem ESF findet in den Ergebnissen der qualitativen Fallstudien Bestätigung. Lediglich zwei Betriebe berichteten von Fördererfahrungen aus dem ESF und ein weiterer Betrieb gab an, bereits arbeitsmarktpolitische Förderung erhalten zu haben, wobei die Förderquelle nicht mehr bekannt war. Allerdings waren in sieben Betrieben die Personalverantwortlichen mit dem Antragsverfahren vertraut, wobei es sich des Öfteren um Vorerfahrungen aus früheren beruflichen Zusammenhängen der Personalverantwortlichen handelte.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Bildungsträger teilweise die unerwartete Chance nutzten und in ihrer Akquise auf die Möglichkeit, Weiterbildung während Kurzarbeit fördern zu lassen, aktiv hinwiesen. Dies erfolgte nicht nur auf den bereits erwähnten Informationsveranstaltungen, sondern auch durch die Medien (Anzeigen, Internetauftritt, etc.) sowie durch direkte Ansprache von Kunden. Die Akquisitionsergebnisse der befragten Bildungsträger waren sehr unterschiedlich und reichten von einigen wenigen zusätzlichen Teilnehmenden bis hin zu einer stark ansteigenden, kaum zu bewältigenden zusätzlichen Nachfrage. Aufgrund des beispielhaften Charakters der Interviews mit Bildungsträgern lassen sich daraus jedoch keine verallgemeinerbaren Schlüsse ableiten.

2.2.5.3 Auswahl der Kurse und Teilnehmenden durch die Betriebe

In den Fallstudien wurden die Auswahlverfahren ermittelt, mit denen Betriebe die Träger und die Kurse einerseits und die teilnehmenden Betriebsangehörigen andererseits auswählten. Diese Wahlentscheidungen sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass sie aufgrund des Zeitdrucks und der sich ständig ändernden betrieblichen Anforderungen kurzfristig getroffen werden mussten, und dass die Führungskräfte und Personalverantwortlichen ohnehin durch die Kurzarbeit zusätzlichen Arbeitsbelastungen ausgesetzt waren.

Da die wenigsten Betriebe über eine stringente Weiterbildungsplanung verfügten, konnte auch nur eine Minderheit der Fallstudienbetriebe einfach und schnell den Bedarf bestimmen. In der Mehrzahl der Betriebe wurden die Fach- und Führungskräfte beauftragt, Inhalte und (potenzielle) Teilnehmende zu benennen. Die Personalabteilung hat sich dann, meist in Abstimmung mit der Geschäftsführung, um die Träger- und Kursauswahl gekümmert und das Antragsverfahren bei der örtlichen Arbeitsagentur durchgeführt. Die gängigen Recherchewege waren das Portal KURSNET der Arbeitsverwaltung sowie das Internet auf der einen Seite sowie eigene Erfahrungen mit Bildungsanbietern oder Erfahrungen von Kooperations- und

Netzwerkpartnern auf der anderen Seite. Aufgrund des erheblichen Zeitdrucks ist es nicht weiter verwunderlich, dass häufig auf bereits bekannte Anbieter zurückgegriffen wurde. Genau die Hälfte der Fallstudienbetriebe gab an, den Bildungsträger bereits vorher gekannt zu haben.²² In den Fällen, in denen der Bildungsträger nicht bekannt war, standen die Betriebe bei den gängigen und häufig nachgefragten Ausbildungsinhalten vor der Aufgabe, den Träger zu bewerten. Die Auswahlentscheidung erfolgte hier meist nach Kriterien wie Auftreten, Qualität der Präsentationsunterlagen, Referenzen etc. Schließlich war für eine gründliche Recherche und Abwägung entscheidungsrelevanter (inhaltlicher) Faktoren oftmals gar keine Zeit.

Eine Minderheit von Unternehmen hatte das Problem, für ihre speziellen Weiterbildungswünsche überhaupt einen Anbieter zu finden – und wenn dann einer gefunden wurde, war dieser des Öfteren nicht zertifiziert. In diesen Fällen reduzierte sich die Auswahlentscheidung auf die Frage, ob der Anbieter oder der externe Kurs zertifiziert ist bzw. ob bei der Arbeitsagentur eine Ausnahmegenehmigung erreicht werden kann. Letzteres erwies sich bei externen Kursen als kaum machbar, da die örtlichen Agenturen offenbar sehr zurückhaltend mit Ausnahmegenehmigungen umgegangen sind.

Damit bedeutete die Suche nach einem geeigneten Träger und Kurs für die Mehrzahl der Betriebe einen nicht unerheblichen Zusatzaufwand, der auch in den Interviews kritisch angemerkt wurde. Insbesondere die Anforderung der Zertifizierung nach AZWV wurde kritisch bewertet und elf Betriebe berichteten, dass sie aufgrund der Zertifizierungsanforderung erheblichen zusätzlichen Aufwand bzw. Schwierigkeiten bei der Angebotsauswahl gehabt hätten. Gerade zu Beginn der Kurzarbeitsphase war offensichtlich das Angebot an zertifizierten Maßnahmen geprägt von den Standardmaßnahmen für Arbeitslose, die von den Betrieben nur bedingt als angemessen für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten angesehen wurden. Erst nachdem weitere Träger und Kurse zertifiziert worden sind, besserte sich die Angebotsituation und das Angebot an zertifizierten Kursen war dann – wie agenturseitig bestätigt wurde – vielfältiger und „bunter“ als vor der Kurzarbeitsperiode.

Letztlich konnte aber die Mehrheit der Fallstudienbetriebe mit einigem Aufwand ein geeignetes Angebot ausfindig machen und zumindest einen Teil der avisierten Weiterbildung realisieren. Allerdings berichteten vier Betriebe über größere Probleme ein geeignetes Weiterbildungsangebot (Kurs und/oder Träger) zu finden. Weitere drei Betriebe gaben an, zumindest für Teile der beabsichtigten Weiterbildungsaktivitäten vor größeren Problemen gestanden zu haben.

In den Fallstudiengesprächen mit mittleren und größeren Unternehmen (ab etwa 100 Beschäftigten) wurde des Öfteren von den Betrieben der Wunsch nach intern durchgeführten Maßnahmen artikuliert, die von der Mehrheit dieser Unternehmensgruppe offensichtlich präferiert worden sind. Allerdings bedeutete die Organisation interner Maßnahmen einen zusätzlichen Aufwand und in diversen Unternehmen wurde berichtet, dass eine interne Maß-

²² Wie bereits erwähnt, hat ein Teil der Träger aktiv Akquisition betrieben und ist auf die Betriebe zugegangen.

nahme nicht zustande kam. Gründe hierfür waren die geforderte Mindestteilnehmerzahl²³ bzw. die Findung geeigneter (zertifizierter) Dozenten.

Eine weitere betriebliche Interessenlage, die sich teilweise negativ auf das Zustandekommen von Kursen ausgewirkt hat, war offensichtlich das Konkurrenzdenken von Unternehmen, die teilweise nicht wollten, dass Mitarbeiter/innen anderer Unternehmen und schon gar nicht von konkurrierenden Unternehmen die gleiche Maßnahme besuchten. Diese Haltung hat gerade im technischen Bereich nach den Gesprächsergebnissen das Zustandekommen diverser Kurse verhindert. Allerdings ist im Rahmen der Fallstudien auch deutlich geworden, dass bei Maßnahmen, in denen kaufmännische oder allgemeine Kenntnisse der Betriebsorganisation, wie z.B. Grundkenntnisse in Office-Anwendungen oder neuen Kommunikationstechniken, derartige Vorbehalte nicht berichtet worden sind. Ein Konkurrenzdenken der Betriebe ist offenbar umso wahrscheinlicher, je technischer oder je betriebsspezifischer die Inhalte aus betrieblicher Sicht sind.

Die Teilnehmendenauswahl erfolgte meist durch die Fach- und Führungskräfte, die auch für die Auswahl der Weiterbildungsinhalte verantwortlich zeichneten. Die Abklärung mit der Arbeitsagentur übernahm dann in der Regel die Personalabteilung. Die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten war in den meisten Fällen kein Problem. Einige Unternehmen berichteten zwar, dass lernentwöhnte Mitarbeiter/innen Vorbehalte gegenüber einer Weiterbildung hatten, die meist darin bestanden, dass die Mitarbeiter/innen eine Überforderung fürchteten. Alle interviewten Betriebe berichteten jedoch, dass diese Bedenken von den Führungskräften bzw. den Personalverantwortlichen zerstreut werden konnten. Vereinzelt wurde von den Fallstudienbetrieben berichtet, dass einzelne Mitarbeiter/innen sich gegen eine Weiterbildung während des Arbeitsausfalls sperrten, da sie die Dauer des Arbeitsausfalls als Freizeit ansahen und während der Kurzarbeitszeit schon mit geringeren Einkünften auskommen mussten. Auch diese Barrieren konnten nach Angaben der Betriebe überwunden werden. Nach übereinstimmender Aussage waren eine mit der Kurzarbeit verbundene Unsicherheit und teilweise existenzielle Ängste bei den Mitarbeiter/innen kein relevantes Problem für die Teilnahme an der Maßnahme.

Ebenfalls Übereinstimmung herrschte bei den Betrieben, dass personenbezogene Merkmale wie Alter, Geschlecht, Herkunft und Behinderung – soweit die körperlichen Anforderungen dem nicht entgegenstanden – keine Rolle bei der Auswahl der Teilnehmenden spielte. So haben die Beispielunternehmen eigenen Angaben zufolge relativ viele Ältere, d.h. über 50-Jährige, in die Maßnahmen entsandt. Der Frauenanteil ist in den Fallstudien – ebenso wie im Gesamtprogramm – deutlich geringer als der Männeranteil. Allerdings gab es bei den Fallstudien auch vereinzelt Beispiele, wo gezielt un- und angelernte Frauen eine Weiterbildung absolvierten. Explizit geschlechtsspezifisch ausgerichtete Weiterbildungsaktivitäten oder gar -maßnahmen wurden in den Fallstudienbetrieben nicht angetroffen.

Die höheren Kostenerstattungssätze haben nach übereinstimmenden Aussagen der Betriebe, der örtlichen Agenturen und der Bildungsträger praktisch keine Rolle bei der Auswahl der Teilnehmenden gespielt. Entscheidend war vielmehr die Einschätzung der betrieblichen Re-

²³ Zumindest bei Betrieben, die sich bereits in 2009 um eine Förderung der Weiterbildung bemühten, da mit der Richtlinienänderung ab 2010 auch Kleingruppenmaßnahmen gefördert werden konnten.

levanz seitens der Führungskräfte in den Unternehmen. Gab es für Teile des ausgewählten Personenkreises einen höheren Förderungssatz, wurde dieser gerne angenommen; eine entscheidungsrelevante Funktion kommt den höheren Fördersätzen für bestimmte Personengruppen aber offensichtlich nicht zu. Dies wurde auch verschiedentlich damit belegt, dass die mit dem Konjunkturpaket II eingeführte Möglichkeit der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Weiterbildung, wenn der zeitliche Umfang der Weiterbildung mindestens 50% der Ausfallzeit beträgt, eine vergleichsweise viel höhere Anreizwirkung entfaltet hätte als die relativ marginalen Unterschiede in den Fördersätzen.

Das Vorgehen der Agenturen hinsichtlich der Teilnehmenden war unterschiedlich. Teilweise wurden die vom Betrieb vorgeschlagenen Beschäftigten regelmäßig persönlich gesprochen und im Einzelfall, z.B. wegen mangelnder Eignung, von der Förderung ausgenommen. Ein Teil der Agenturen hat nur ausnahmsweise, z.B. auf Anfrage des Betriebs oder bei sehr speziellen Weiterbildungen, direkt Kontakt mit den vorgesehenen Beschäftigten aufgenommen. Auf jeden Fall wurde für jeden Teilnehmenden eine Akte angelegt bzw. die Teilnahme verfahrensmäßig verfolgt. Dabei ist die Vorgehensweise der örtlichen Agenturen auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass sie von dem unerwarteten Ansturm zunächst überrascht worden sind und zunächst mit eher provisorischen, stark pragmatisch geprägten Vorgehensweisen und Mitteln die Vielzahl der Anfragen verfahrensmäßig bewältigen mussten.

2.2.5.4 Exkurs: Konsequenzen aus der Zertifizierungsanforderung

Nachdem sich bereits in den ersten Fallstudien herausstellte, dass die Zertifizierungsanforderung ein problematischer Bereich bei der Auswahl der Träger und Kurse bildete, wurde diesem Aspekt in den qualitativen Fallstudien größere Aufmerksamkeit geschenkt als im ursprünglichen Konzept vorgesehen. Der Themenbereich soll aus den Blickwinkeln der Träger, der Betriebe und der örtlichen Agenturen beleuchtet werden.

Zunächst zu den Trägern. Hier ist festzustellen, dass die „großen“, etablierten Träger, die zumeist über langjährige Kooperationserfahrung mit der Arbeitsverwaltung verfügen, offenbar die geringsten Probleme hatten. Sie waren ohnehin nach AZWV zertifiziert und die befragten Träger benötigten in der Regel auch keine Nachzertifizierung einzelner Kurse. Anders gestaltet sich das Bild, wenn Weiterbildungsanbieter, die nicht nach AZWV zertifiziert sind, berücksichtigt werden. Diese Gruppe stand vor der Frage, ob eine Zertifizierung erfolgen solle oder nicht. Offenbar gab es eine ganze Reihe von Trägern, die sich trotz konkret an sie herangetragener Anfragen von Betrieben nicht zertifizieren ließen. Die Beweggründe können in zwei Gruppen zusammengefasst werden:

- Gründe aus dem Bereich der Reputation, wenn Träger nicht mit Arbeitslosen- oder Arbeitsagenturqualifizierungen in Verbindung gebracht werden wollten. Diese Interessenlage wurde von größeren, renommierten Anbietern berichtet, wenngleich nach den Fallstudienresultaten dies wohl weniger häufig vorgekommen ist.
- Gründe von Aufwand und Kosten auf der einen und des Ertrags bzw. Nutzens auf der anderen Seite, was wohl ein häufiger zu beobachtendes Phänomen darstellte.

Die Aufwand- und Kostenbetrachtung war vor allem für kleinere Träger in 2009²⁴ von Bedeutung. Dabei ging es nicht nur um die reinen Zertifizierungskosten, sondern auch um den nicht unerheblichen Nachweisaufwand, der bei kleineren Trägern den Geschäftsführungen bzw. Inhabern/innen mehrere Arbeitstage abverlangt. Hinzu kommt die aufgrund der Vergütungsvorgaben relativ große Kursgröße von etwa 15 Teilnehmenden, die erforderlich sind, damit sich der Kurs für den Träger rechnet. Diese Teilnehmerzahl, die auch die Durchführung erschwert, liegt deutlich über den am Markt erzielbaren Sätzen, die bei betrieblichen Maßnahmen mit Kursen von sieben bis acht Teilnehmenden ausgehen. Auf der einen Seite stehen die Kosten für die Zertifizierung und der Aufwand für das Zusammentragen der Nachweise, auf der anderen Seite stehen ein höheres Kostenrisiko (z.B. wenn ein oder zwei Teilnehmende ausfallen) und geringere Durchschnittssätze pro Teilnehmender und Unterrichtung von deutlich mehr Teilnehmende umfassenden Kursen machen eine Zertifizierung wenig attraktiv. Dazu trägt auch bei, dass die Zertifizierung nach einer bestimmten Zeit kostenpflichtig erneuert werden muss. Vor diesem Hintergrund ist die geringe Neigung von nicht zertifizierten, v.a. kleineren Anbietern zu sehen, sich nach AZWV zertifizieren zu lassen.

Die mit der zweiten Richtlinienänderung im Januar 2010 vorgenommene Änderung, dass auch Lehrgänge mit weniger als zehn Teilnehmenden bis zu einem bestimmten Höchstsatz gefördert werden können, „wenn der Arbeitgeber vor der Beauftragung des Bildungsträgers mit der Maßnahme eine Preisermittlung durchführt,“²⁵ kam offensichtlich zu spät bzw. blieb vielen Akteuren unbekannt. Auch dürfte der Aufwand der Preisermittlung eher abgeschreckt haben: „Der Arbeitgeber hat hierfür in der Regel mindestens drei vergleichbare schriftliche Angebote unterschiedlicher Anbieter einzuholen und diese bei Antragsstellung vorzulegen.“

Aus Sicht der Agenturen stellte die Anforderung nach einer Zertifizierung eine Arbeitserleichterung dergestalt dar, dass bei Vorliegen der Zertifizierung der Anbieter als sachlich und fachlich geeignet anzusehen war, was die Antragsprüfung deutlich erleichterte. Lediglich bei internen, mit betriebseigenem Personal durchgeführten Maßnahmen, für die mit der ersten Richtlinienänderung zum 01. Januar 2009 keine Zertifizierung mehr zwingend erforderlich war, fiel ein gewisser Prüfaufwand an, da die Agenturen hier analog den Vorgaben und Prüfkriterien der AZWV mehr oder weniger umfassend eine Prüfung auf Geeignetheit vornahmen. Insgesamt ergab sich aus den Fallstudiengesprächen, dass von dieser Ausnahmemöglichkeit eher zurückhaltend Gebrauch gemacht wurde.

Betrieblicherseits war die Zertifizierungsanforderung v.a. bei Unternehmen, die sich zu Beginn der Kurzarbeitsperiode um geförderte Weiterbildungen bemühten, ein als bürokratisch angesehenes Hemmnis und es wurde in den Gesprächen teilweise Unverständnis dafür geäußert, eine Förderung aufzulegen, wenn praktisch keine oder zu wenige Förderkurse angeboten werden. Außerdem wurde von einigen Betrieben, auch von solchen, die später kurz arbeiteten, eine bürokratische Enge, die vielleicht bei Arbeitslosenkursen angebracht sei, nicht aber auf betriebliche Bedürfnisse zugeschnitten sei, beklagt. Alles in allem können zwei

²⁴ Ab Januar 2010 waren zwar auch Kleingruppenmaßnahmen förderfähig, doch haben wohl viele dieser Träger davon nicht Kenntnis erhalten bzw. wollten sich nicht mehr mit dieser Thematik auseinandersetzen.

²⁵ Quelle hier und des folgenden Zitats: Ziffer 3.1 Buchstabe b) der Richtlinie in der Fassung der Zweiten Änderung vom Januar 2010.

Gruppen unterschieden werden: eine etwas kleinere Gruppe von Unternehmen²⁶, die eher Unverständnis hinsichtlich der Zertifizierungsanforderungen äußerte und eine etwas größere Gruppe, die zwar den aus ihrer Sicht zusätzlichen Suchaufwand beklagte, ansonsten aber keine inhaltlichen oder sonstigen Einschränkungen sah und oft diese Vorgabe als „Teil der Spielregeln“ erachtete.

Festzuhalten bleibt, dass zu Beginn der Kurzarbeitsphase (zu) wenig zertifizierte Angebote zur Verfügung standen. Durch Nach- und Neuzertifizierungen wurde das Angebot zwar inhaltlich und volumenmäßig in recht kurzer Zeit verbessert. Allerdings hat das Zertifizierungserfordernis eine nicht unerhebliche Zahl kleinerer, betriebsnah arbeitender Anbieter davon abgehalten, das förderfähige Weiterbildungsangebot zu bereichern. Inwieweit dadurch potenzielle Fördermöglichkeiten sowohl hinsichtlich möglicher Weiterbildungsinhalte als auch hinsichtlich weiterer Teilnehmendengruppen nicht genutzt wurden, kann auch nicht annäherungsweise geschätzt werden. Nach den Eindrücken aus den Fallstudiengesprächen handelt es sich jedoch nicht bloß um einige wenige Einzelfälle, sodass hier durchaus von einer Engstelle, vielleicht sogar von einem Flaschenhals gesprochen werden kann. Daran änderte offensichtlich die schrittweise Öffnung (Zertifizierungsverzicht bei internen, mit eigenem Personal durchgeführten Maßnahmen, Kleingruppenregelung) der Fördervoraussetzungen wenig. Bis diese vor Ort bei den Akteuren bekannt wurden, war die Kurzarbeitsphase bereits deutlich im Abklingen. Schließlich ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass diese Vorgehensweise größere Träger, die leichter die formalen Anforderungen erfüllen können und über Skalenvorteile verfügen, bevorzugt. Auf der inhaltlichen Seite führt dies zu einem Weiterbildungsangebot, das vornehmlich aus hochgradig standardisierten, aus Unternehmenssicht wenig betriebsnahen Angeboten „von der Stange“ besteht.

Damit stellt sich die Frage, ob die AZWV in der derzeitigen Fassung ein geeignetes Instrument der Qualitätssicherung für den doch sehr speziellen Fördertypus Weiterbildung während Kurzarbeit darstellt. Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang vor allem zwei Aspekte: Zum einen handelt es sich bei den Teilnehmenden nicht um Arbeitslose, zum anderen tragen bei der allgemeinen Weiterbildung die Unternehmen bis zu 50% die Teilnahmegebühren und häufig noch Zusatzleistungen wie Fahrtkostenerstattung etc. Wenn aber Unternehmen eigenes Geld in die Hand nehmen, sollte davon ausgegangen werden, dass sie sich bezüglich der ausgewählten Inhalte, der Anbieter und ihrer Betriebsangehörigen als Teilnehmende bereits Gedanken gemacht und bei der Auswahl ihre betrieblichen Kriterien angelegt haben. Auch wenn – wie oben beschrieben – das Auswahlverfahren der Betriebe aufgrund mangelnder Erfahrung und aufgrund des Zeitdrucks eher oberflächlich durchgeführt wurde, haben die teilnehmenden Betriebe dennoch das Auswahlrisiko auf sich genommen. Dies führt zu der Frage, ob dann nicht eine deutlich vereinfachte und verkürzte Prüfung der Qualitätskriterien außerhalb eines förmlichen Zertifizierungsverfahrens ausreicht, welche die Einhaltung einiger zentraler Qualitätskriterien abprüft und sich im Wesentlichen darauf konzentriert, ob es sich um eine allgemeine oder eine spezifische Weiterbildung mit deutlich geringeren Fördersätzen handelt. Bei der Risikoabwägung dieses Alternativvorschlags darf nicht vergessen werden, dass sich die Betriebe immerhin etwa zur Hälfte mit eigenen Gel-

²⁶ Bei diesen handelte es sich um eher kleine Unternehmen, die in der Vergangenheit relativ wenig Erfahrung mit der Beantragung von Fördermitteln gesammelt hatten.

dern an diesem Risiko beteiligen. Weiterhin wäre zu überlegen, ob nicht die Unterstützung gerade kleinerer Unternehmen bei der Ermittlung ihres Weiterbildungsbedarfs ausgebaut werden könnte, womit die Auswahlkompetenz der Betriebe gestärkt würde.

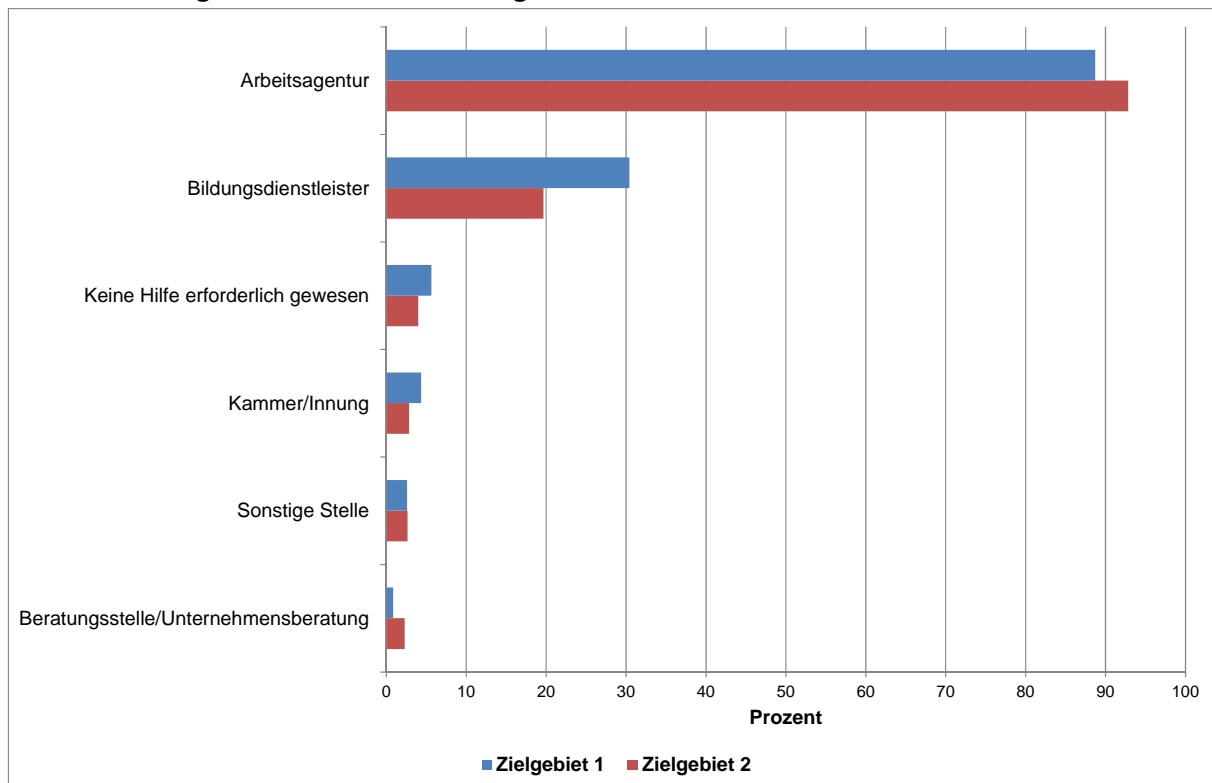
2.2.5.5 Unterstützung der Betriebe bei der Durchführung der Weiterbildung

Da die Mehrzahl der Betriebe keine Erfahrung mit Förderanträgen im Allgemeinen und mit ESF-Förderanträgen im Speziellen verfügte, war sie auf Unterstützung durch Dritte angewiesen. Aus **Abbildung 22** wird deutlich, dass knapp 90% aller Betriebe in der schriftlichen Befragung angaben, bei der Beantragung, Durchführung und Abwicklung der ESF-geförderten Qualifizierung Unterstützung durch die Arbeitsagenturen erhalten zu haben. Dabei liegt dieser Anteil mit fast 93% in Zielgebiet 2 geringfügig über dem von Zielgebiet 1 mit beinahe 89%. Rund 30% der Befragten aus Zielgebiet 1 nannten darüber hinaus in diesem Zusammenhang auch Bildungsträger als Unterstützungsquelle. In Zielgebiet 2 waren dies immerhin noch knapp 20%. Alle anderen abgefragten Stellen spielen praktisch keine Rolle. Schließlich wird aus der Abbildung auch deutlich, dass durchaus ein nennenswerter Unterstützungsbedarf bei der Beantragung, Durchführung und Abwicklung der ESF-Maßnahme bestanden zu haben scheint, da lediglich rund 6% der Betriebe aus Zielgebiet 1 und etwa 4% aus Zielgebiet 2 angaben, dass keine Hilfe erforderlich gewesen sei.

Die Ergebnisse der Fallstudien bestätigen den Befund der schriftlichen Befragungen. Fast alle befragten Betriebe gaben an, dass sie von der Arbeitsagentur bei Beantragung, Durchführung und Abrechnung der geförderten Weiterbildungsmaßnahme unterstützt worden seien. Der Schwerpunkt des Unterstützungsbedarfs lag wohl in der Antrags- und Vorbereitungsphase der Maßnahmen, als sich die Betriebe mit den meist unbekannten und für sie unverständlichen Förderbestimmungen auseinandersetzen mussten. Diese geschah dazu in einer Phase, als gerade Führungskräfte und Personalverantwortliche ohnehin unter hohem Arbeitsdruck standen und sich außerdem noch – wie oben beschrieben – nach geeigneten Trägern und Kursen umschauen mussten.

Nach Berichten aus den Fallstudienbetrieben haben sich hier die Agenturen überwiegend sehr kundenfreundlich verhalten und viele der befragten Unternehmen tatkräftig im Förderverfahren unterstützt. Mit zwanzig Betrieben äußerte sich die überwiegende Mehrheit der Befragten uneingeschränkt oder sehr positiv über die Zusammenarbeit mit der örtlichen Agentur,²⁷ darunter auch einige Betriebe, die bislang kaum Kontakt mit der Agentur hatten und teilweise sogar eingestanden, dass sie die Arbeit der Agenturen bis dahin eher abfällig oder zumindest unter Wert eingeschätzt hatten. Lediglich ein Fallstudienbetrieb äußerte sich explizit negativ, während sich die restlichen neun Betriebe mit Einschränkungen positiv bzw. eher positiv äußerten.

²⁷ Es wurde bereits eingangs des Kapitels darauf hingewiesen, dass die Fallstudienbeispiele eine gewisse Positivauswahl darstellen, so dass dieses Ergebnis die tatsächliche Einschätzung wohl überzeichnet.

Abbildung 22: Unterstützung bei Beantragung, Durchführung und Abwicklung der ESF-geförderten Qualifizierung

Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Weiterhin bestand bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe Verständnis dafür, dass sich die örtlichen Agenturen nur im Rahmen ihrer Vorgaben und Rahmenbedingungen bewegen konnten, d.h. es wurde im Allgemeinen von den interviewten Personalverantwortlichen danach differenziert, inwieweit ein bestimmtes Verhalten oder Vorgehen der örtlichen Agenturen Rahmenbedingungen oder Vorgaben geschuldet ist, die von der Agentur nicht beeinflusst werden können. Dies gilt insbesondere für die Anfangsphase, als die örtlichen Agenturen noch ohne Leitlinien bzw. Anweisungen handeln mussten. Offenbar haben die Agenturen – nach den Fallstudienresultaten überwiegend erfolgreich – in dieser Phase versucht, die anfragenden Betriebe nicht hinzuhalten, sondern im Rahmen der Möglichkeiten dem betrieblichen Bedürfnis nach Entscheidungen Rechnung zu tragen. Dass es in der Anfangsphase und teilweise auch noch später vereinzelt zu langwierigen Antrags- und Verhandlungsverfahren gekommen ist, die betrieblicherseits auf wenig bis gar kein Verständnis stießen, trübt etwas den Gesamteindruck. Als weiterer Kritikpunkt wurde von einigen Betrieben vorgebracht, dass mitten im Antragsverfahren die Ansprechpartner/innen in den örtlichen Agenturen wechselten, was von den befragten Agenturen bestätigt, aber als unabänderlich dargestellt wurde. Dieses Befragungsdetail soll in diesem Zusammenhang verdeutlichen, welch hohen Stellenwert das Prinzip „one-face-to-the-customer“ aus betrieblicher Sicht hat. Das Urteil über die Unterstützungsleistung der örtlichen Agenturen fällt alles in allem dennoch positiv aus und die örtlichen Agenturen haben damit sicherlich ihr Ansehen und ihre Reputation bei den Unternehmen verbessern können.

2.2.5.6 Motivation zur Durchführung geförderter Weiterbildung während Kurzarbeit

Schließlich stellt sich die Frage nach der Motivation der Betriebe, eine aus dem ESF geförderte Weiterbildung während Kurzarbeit durchzuführen. Trotz aller Unterstützungsleistungen seitens der Arbeitsverwaltung (siehe vorheriger Abschnitt) muss dennoch gesehen werden, dass die Auseinandersetzung mit den meist unbekannten und sich nicht intuitiv erschließenden Förderbestimmungen und -verfahren einen nicht unerheblichen Zusatzaufwand bedeutet. Und dies vor dem Hintergrund, dass Kurzarbeit eine Phase der wirtschaftlichen Unsicherheit mit existenziellen Problemen für Betriebe und Beschäftigte darstellt. Außerdem sind Führungskräfte und Personalverantwortliche in dieser Phase besonders gefordert und erheblichem Arbeitsdruck ausgesetzt.

Die Frage nach der Motivation für eine Beteiligung kristallisierte in den Fallstudiengesprächen verschiedene Faktorenbündel heraus. Nach der Häufigkeit der Nennungen der wichtigsten Beweggründe und Ziele sind dies unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen:

- Schließung von Lücken, bessere und vielfältigere Einsetzbarkeit der Mitarbeiter/innen
- vorübergehende Krise als Chance sehen, aus der es gestärkt hervorzugehen gilt (z.B. Verbesserung Leistungsangebot und Wettbewerbsfähigkeit)
- Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiter/innen auch außerhalb des Betriebs (sowohl von Vertreter/innen des Betriebsrats als auch der Unternehmen geäußert)
- Weiterentwicklung des Unternehmens und der Betriebsorganisation (Lean Management, Kaizen, etc.)
- Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten, für die im Alltagsbetrieb kein Raum ist
- Arbeitsanreicherung bei den Mitarbeiter/innen mit Übertragung von zusätzlichen, verantwortungsvolleren Arbeitsschritten
- (besseres) gerecht werden von (extern gesetzten) Zertifizierungs- oder Kundenanforderungen, Verbesserung der Qualitätssicherung
- Erhalt der Zeitstrukturierung der Mitarbeiter/innen
- Sonstige (nur Einzelnennungen): Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen, Vermittlung des Gefühls eines sicheren Arbeitsplatzes, Erhalt des Arbeitsplatzes

Überwiegend handelt es sich dabei um Anpassungsfortbildungen mit Bezug zur aktuellen Arbeitsaufgabe, aber nicht ausschließlich. So ist in einigen, allerdings wenigen Fällen von beruflichen Aufstiegen, die durch die Qualifizierung ermöglicht wurden, berichtet worden, die auch eine entgeltliche Höhergruppierung nach sich zogen. Auch die Verwertbarkeit außerhalb des Betriebs, d.h. die Verbesserung der Chancen auf einen anderen Arbeitsplatz im Fall, dass der Betrieb doch Personal abbauen muss, spielt eine Rolle.

Zwei zentrale Aspekte schälten sich in den Interviews heraus, die bei den meisten Betrieben eine Rolle spielten, auch wenn sie spontan nicht als Beweggrund bzw. als Zielsetzung genannt worden sind:

- Nutzung der vorübergehenden Krise als Chance, um entweder Defizite auszugleichen oder aber die Produktpalette zu erweitern oder zu verbessern, d.h. einen ausgeprägt offensiven Ansatz umzusetzen;

- Nutzung der Zeit für gründliche Qualifizierung, für die im Alltag keine Zeit ist bzw. zu sein scheint, was in den Gesprächen mit den Vertretern/innen von Unternehmen und Betriebsräten des Öfteren mit Gelegenheit zum „Luft holen“ und Ähnlichem umschrieben wurde. Auch bei diesem Aspekt wurde eine explizit offensive Variante angetroffen, wenn z.B. ausdrücklich auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit abgestellt wurde, die über eine größere Selbstständigkeit der Mitarbeiter/innen, durch eine Verbreiterung des Dienstleistungsangebots etc. erreicht werden sollte.

Vor dem Hintergrund des krisenhaften Szenarios eines Konjunktureinbruchs mit massenhafter Kurzarbeit war nicht unbedingt zu erwarten, dass die offensive Variante und damit eine optimistische Herangehensweise überwiegen. Praktisch alle befragten Unternehmen sahen sich retrospektiv darin bestätigt, pro-aktiv und offensiv mit der Kurzarbeitsproblematik umgegangen zu sein. Trotz einer Positivauswahl der Fallstudienbeispiele erscheint es doch bemerkenswert, welche hohe Bedeutung die offensive Herangehensweise hatte.

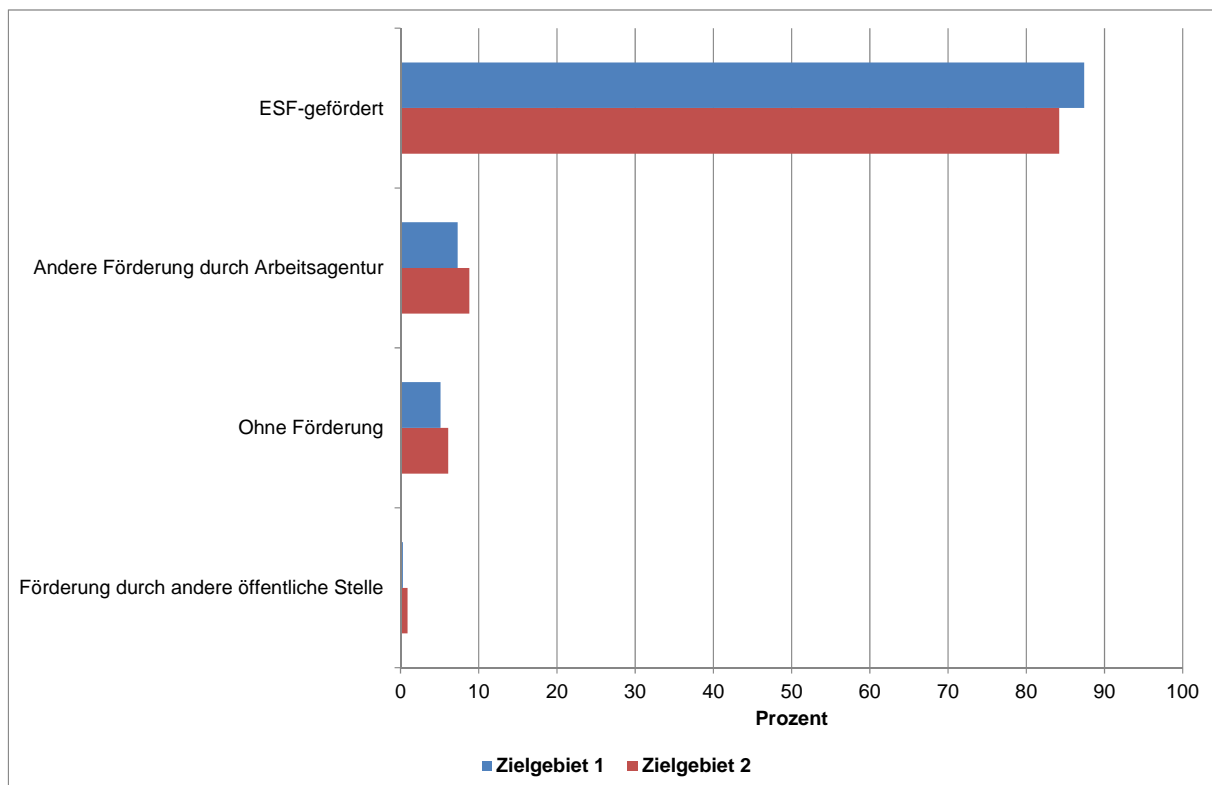
Von welchen Faktoren ist nun die Motivlage in den Unternehmen abhängig? In den Fallstudienbeispielen konnten Faktoren wie Unternehmensgröße, Branche etc. nicht als relevante Aspekte identifiziert werden. Insgesamt gesehen ist die Frage der Durchführung ESF-geförderter Qualifizierung stark von den verantwortlichen Personen im Betrieb abhängig. Das sind einerseits die Führungskräfte und andererseits die Personalverantwortlichen. Von deren Engagement, Motivation und Beharrlichkeit hängt die Durchführung der Qualifizierung und die Beteiligung an der Förderung sehr stark ab. Dabei stellt die offene und intensive Kooperation zwischen Fach- und Personalabteilung eine weitere Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung ESF-geförderter Qualifizierung während Kurzarbeit dar. Günstig auf die Beweggründe haben sich auch Vorerfahrungen der verantwortlichen Personen mit Förderungen ausgewirkt, wobei dies allein kein ausschlaggebender Faktor ist. Im Rahmen der Fallstudien wurde mit einer ganzen Reihe von Personalverantwortlichen gesprochen, die vor der Kurzarbeit noch nie etwas von der Strukturfondsförderung gehört hatten, geschweige denn den ESF kannten.

2.2.6 Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit

2.2.6.1 Umfang der Weiterbildung und Art der in Anspruch genommenen Förderungen

Während der Kurzarbeitsphase Juli 2009 bis Dezember 2010 trat den Angaben in den Fragebögen zufolge im Schnitt etwa ein Fünftel aller Beschäftigten in eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung ein. Dabei sind zwischen den beiden Fördergebieten eher geringe Unterschiede zu erkennen. In Zielgebiet 1 betrug der Anteil der Beschäftigten, die während Kurzarbeit an einer Qualifizierung teilgenommen haben, etwas mehr als 18%. In Zielgebiet 2 waren es knapp unter 22%. Wie aus **Abbildung 23** deutlich wird, wurden dabei in beiden Fördergebieten deutlich mehr als 80% aller Teilnehmer/innen mit Mitteln des ESF gefördert (Zielgebiet 1: ca. 84%; Zielgebiet 2: rund 87%). Anderweitige Förderungen spielten demnach kaum eine Rolle. Auch der Anteil der Qualifizierungsteilnehmenden ohne Förderung bewegt sich im unteren einstelligen Bereich. Sofern sich ein Betrieb also für die Durchführung einer ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme entschieden hat, scheinen anderweitige (Ko-) Finanzierungsformen keine nennenswerte Bedeutung mehr zu haben.

Abbildung 23: Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit – Anteile an allen Teilnehmern/innen zwischen Juli 2009 und Dezember 2010



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Entsprechend hat den Angaben in der schriftlichen Befragung zufolge nur etwas mehr als jeder zehnte Betrieb vor der Entscheidung für die Nutzung der ESF-Förderung diese mit anderen Fördermöglichkeiten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen verglichen. Fast zwei Drittel derjenigen, die einen solchen Vergleich vorgenommen haben, nannten in diesem Zusammenhang das Programm WeGebAU. Rund 15% gaben auch Bildungsscheck und Bildungsprämie als Vergleichsförderungen an. Dabei sind zwischen den beiden Fördergebieten wiederum keinerlei nennenswerte Unterschiede zu beobachten.

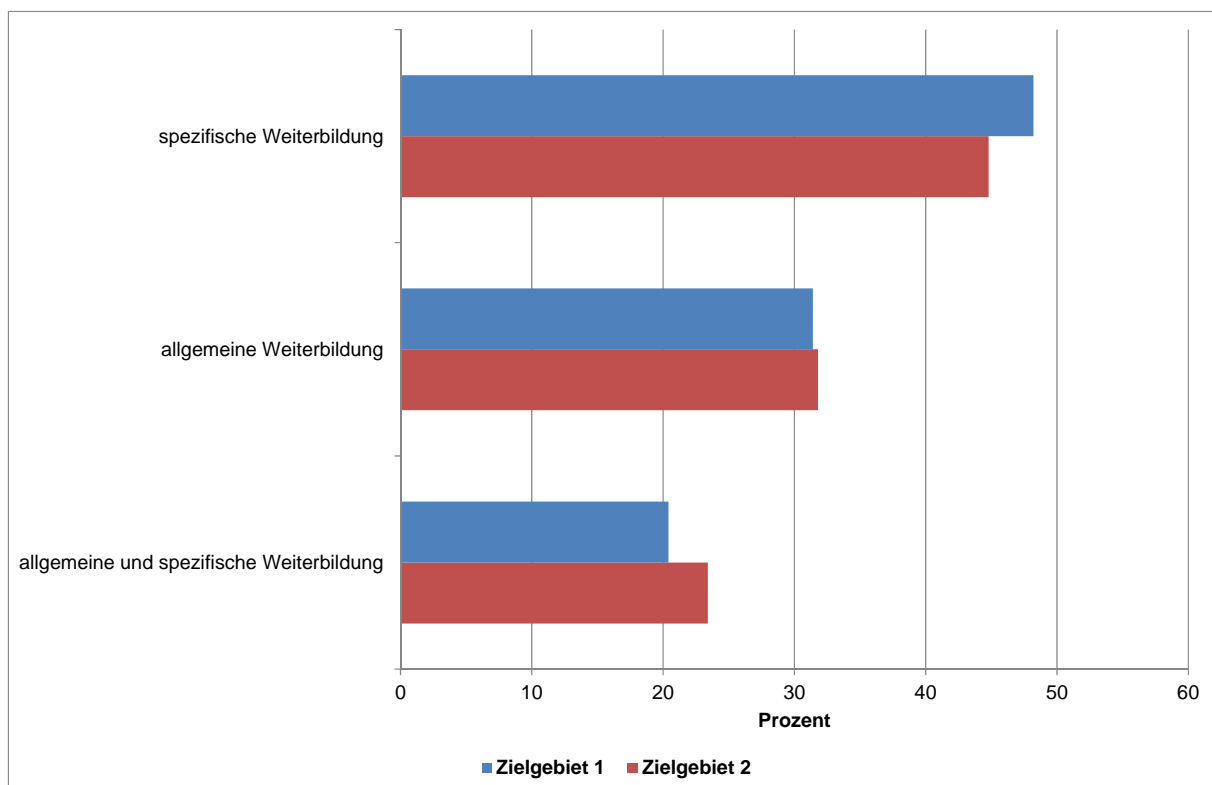
Auch diese Befunde konnten in den Fallstudien bestätigt werden. Nur eine Minderheit von drei Beispielbetrieben hat parallel dazu anderweitig geförderte Weiterbildung durchgeführt und nicht-geförderte Weiterbildung während Kurzarbeit wurde nicht angetroffen. Allerdings scheint die Prüfung der örtlichen Agentur, ob andere Fördermöglichkeiten vorrangig zu berücksichtigen sind, nicht allen Betrieben transparent und verständlich zu sein. Dabei schälten sich zwei grundsätzliche Verhaltensmuster heraus. Der größere Teil hatte wenig Verständnis dafür, dass mit dem Bildungsgutschein für geringqualifizierte Kurzarbeitende (SGB-III-Programm „FbW während Kurzarbeit“) und mit WeGebAU für nicht kurzarbeitende Mitarbeiter/innen in den von Kurzarbeit betroffenen Abteilungen zunächst andere Fördermöglichkeiten auszuschließen waren, bevor eine ESF-Förderung in Frage kam, sah das Ganze jedoch als Teil des „bürokratischen Verfahrens“ an, das der Betrieb nun einmal über sich ergehen lassen musste. Diese eher gelassen-resignative Haltung war bei einer guten Mehrheit der Betriebe anzutreffen. Ein kleinerer Teil verstand dieses „bürokratische Vorgehen“ ebenfalls nicht, gab sich aber nicht damit zufrieden, dass es nun einmal so sei, sondern haderte durchweg mit der Bürokratie und den unterschiedlichen Anforderungen für die Durchführung.

Dies führte dann zu Unmut, wenn – wie in einem Beispiel angetroffen – ein Teil der Teilnehmenden über Bildungsgutschein, ein anderer Teil über den ESF mit einem geringeren Fördersatz gefördert wurde. Entsprechend waren unter dieser Gruppe viele Betriebe, die sich nur eingeschränkt positiv über die Unterstützungsleistung der örtlichen Agentur äußerten, wenngleich den Interviewpartner/innen bewusst war, dass die örtliche Arbeitsagentur hierauf keinen Einfluss nehmen konnte. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die „Arbeitsteilung“ in der Förderung mit dem auf Geringqualifizierte abstellenden Bildungsgutschein und der auf Nicht-Geringqualifizierte in Kurzarbeit ausgerichteten ESF-Förderung den Betrieben nur teilweise transparent war und auf wenig Verständnis stieß, allerdings mehrheitlich mit mehr oder weniger deutlichen Missfallensäußerungen so hingenommen wurde.

2.2.6.2 Art und Inhalte der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen

Betrachtet man die Arten an ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen, so wird ersichtlich, dass die Maßnahmen überwiegend der Vermittlung von betriebsspezifischem Humankapital dienen (vgl. **Abbildung 24**). So gaben in Zielgebiet 1 etwas mehr als 48% und in Zielgebiet 2 rund 45% der Betriebe an, nur spezifische, d.h. konkret und speziell auf einen Arbeitsplatz ausgerichtete ESF-Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt zu haben. Demgegenüber betrug der Anteil an Betrieben, die einzig allgemeine Weiterbildungen durchführten, d.h. solche, die nicht speziell auf einen bestimmten Arbeitsplatz ausgerichtet waren, nur etwas mehr als 20% (Zielgebiet 1) bzw. rund 23% (Zielgebiet 2). Von den jeweils etwas mehr als 20% der Betriebe, die beide Arten an Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, berichtete wiederum mit rund 55% etwas mehr als die Hälfte, dass es sich dabei überwiegend um spezifische Weiterbildungen gehandelt habe.

Abbildung 24: Arten der ESF-geförderten Qualifizierungen



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Allerdings haben hierzu die Fallstudien sowie die Gespräche mit den örtlichen Agenturen und Bildungsträgern ergeben, dass die Betriebe die Differenzierung zwischen allgemeiner und spezifischer Weiterbildung nicht entlang der förderrechtlichen Definition in der Richtlinie vornehmen. Die betrieblichen Verantwortlichen verstanden in den Gesprächen überwiegend unter spezifischer Weiterbildung eine Qualifizierung, die von den Arbeitnehmer/innen unmittelbar und direkt am Arbeitsplatz verwertet werden kann, auch wenn es sich um eine generelle Weiterbildung wie z.B. eine Einführung in Office-Anwendungen handelte. Dieses von den Förderbestimmungen abweichende Begriffsverständnis erklärt auch die geringen Anteile der allgemeinen Weiterbildung. Tatsächlich dominierten allgemeine Weiterbildungen im Sinne der Förderrichtlinie die Qualifizierungspraxis. Die geringen Anteile spezifischer Weiterbildungen sind auch auf den deutlich geringeren Fördersatz zurückzuführen. Mehrere Betriebe, die sich (auch) für spezifische Weiterbildungen interessierten, fanden die geringere Förderhöhe nicht attraktiv und sahen daher von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen ab.

Wie bereits erwähnt, zeigten die Fallstudienbetriebe großes Interesse an der Durchführung interner Maßnahmen, was sich allerdings recht häufig nicht realisieren ließ. Bei einer deutlichen Mehrheit der Fallstudienbeispiele handelt es sich um externe Maßnahmen (21 Betriebe mit ausschließlich externen und drei Betriebe mit in-house- und externen Kursen). Dies wird durch die schriftliche Befragung bestätigt, wonach im Schnitt 70% der Weiterbildungsmaßnahmen extern durchgeführt wurden, wobei je nach Kurssthema die Spannbreite von 54% (Betriebsorganisation, Werbung, Verkauf) bis 83% (Fremdsprachen) reicht.

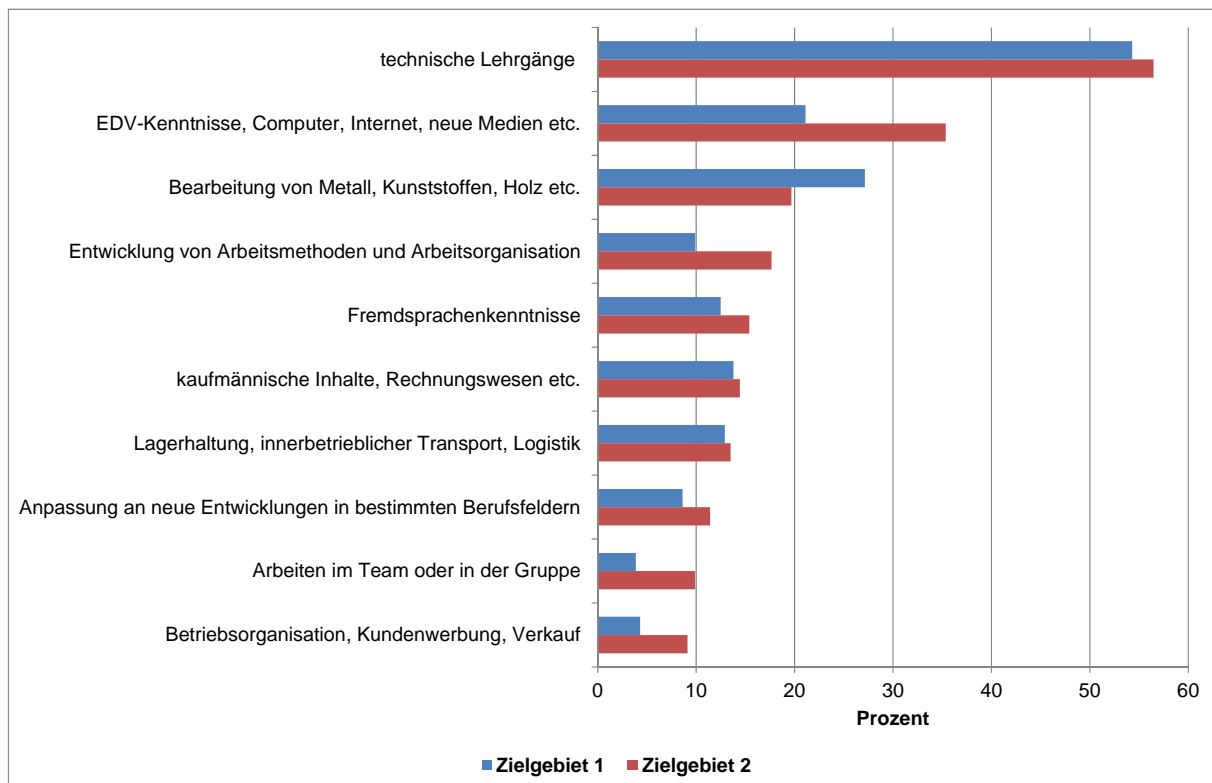
In den Fallstudienbeispielen wurden ausschließlich interne Maßnahmen im weiteren Sinne, d.h., in-house-Maßnahmen mit externen Dozenten und interne Kurse mit betriebseigenen Dozenten, in sechs Betrieben und in weiteren drei Betrieben sowohl interne als auch externe Maßnahmen durchgeführt. Bei den intern durchgeführten Maßnahmen wurden in vier Fällen die Dozenten von Betriebsangehörigen gestellt.

Hinsichtlich Inhalt, Art, Dauer und Durchführung der Maßnahmen kann festgehalten werden, dass interne Maßnahmen häufiger einen engeren Betriebsbezug aufwiesen als externe Maßnahmen. Dies stimmt mit den Ergebnissen der schriftlichen Befragung überein, wonach Fragen der Betriebsorganisation bei den internen Kursen am häufigsten und Fremdsprachen am seltensten unterrichtet wurden. Allerdings gab es bei den Fallstudien vereinzelt auch inhaltlich allgemein ausgerichtete Kurse (z.B. Business-Englisch oder Office-Software), die betriebsintern durchgeführt wurden. Tendenziell versuchten die Betriebe bei internen Maßnahmen möglichst viele Beschäftigte, d.h. eine ganze Abteilung oder bei kleineren Unternehmen den ganzen Betrieb, an der Maßnahme teilnehmen zu lassen und konzipierten die Maßnahmen entsprechend. Bei externen Kursen wurde offensichtlich eher individuell und einzelfallbezogen über eine Teilnahme entschieden.

Die Angaben in den Fragebögen zu den Inhalten der ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen verdeutlichen die Dominanz technischer Inhalte (vgl. **Abbildung 25**). Lehrgänge zu Themen wie Steuerungs- und Automatisierungstechnik sowie Produktionstechnik, SPS, NC-, CNC-Technik u.ä. wurden von der Mehrheit der Betriebe in beiden Fördergebieten genannt. Dies dürfte angesichts der Tatsache, dass mehr als zwei Drittel aller Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe stammen, kaum überraschen. In Zielgebiet 2 folgen hierauf Maßnahmen, in denen EDV-Kenntnisse im weiteren Sinne vermittelt wurden, während in Zielgebiet 1

Kurse zur Bearbeitung von Werkstoffen wie Holz und Metall an zweiter Stelle genannt wurden. Mit weniger als 20% sind Maßnahmen zur Entwicklung von Arbeitsmethoden und Arbeitsorganisation, zur Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen, mit kaufmännischen Inhalten sowie zum Themenbereich Lagerhaltung und Logistik eher von untergeordneter Bedeutung. Sehr selten wurden schließlich Kurse zu den Themen Anpassung an neue Entwicklungen in bestimmten Berufsfeldern, Arbeiten im Team oder in der Gruppe sowie Betriebsorganisation, Kundenwerbung, Verkauf durchgeführt. Diese Maßnahmen wurden den Angaben der Betriebe zufolge ferner zumeist extern und als Gruppenmaßnahmen durchgeführt.

Abbildung 25: Inhalte der ESF-geförderten Qualifizierungen



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Auch in den Fallstudien dominierten die auf „hard skills“ abgestellten Kurse aus dem Bereich der technischen Lehrgänge sowie aus dem weiten Feld der EDV einschließlich Office-Software. Weniger häufig vertreten waren die „soft skills“, und wenn, dann oft als Bestandteil von Organisations- oder Managementbausteinen. Allerdings gab es auch sieben Fallbeispiele mit umfassenden „soft skills“-Angeboten, die meist als in-house-Schulungen und in der Regel für die Mehrzahl der Mitarbeiter/innen²⁸ organisiert und durchgeführt worden sind.

Dem hohen Zeitdruck und den sich ständig ändernden Bedingungen ist es wohl geschuldet, dass die weit überwiegende Mehrheit der Kurse als relativ kurz laufende Maßnahmen konzipiert worden ist, die von einzelnen Schultagen bis etwa zwei Wochen dauerten. Allerdings waren diese Kurse in verschiedenen Fällen Einzelmodule aus einem Bildungsthema mit mehreren Modulen, die dann bei Bedarf bzw. bei andauernder Kurzarbeit hinzugebucht werden konnten. Längere Maßnahmen wie z.B. die Fortbildung zum Prüfeningenieur waren Einzelfälle und stellten die Ausnahme dar. Typische Beispiele der betroffenen Kurse sind:

²⁸ Zumindest allen Mitarbeiter/innen offen stand.

- Schweißer- und Staplerfahrerlehrgänge im gewerblich-technischen Bereich zur Erlangung des entsprechenden Scheins
- Business-Englisch und umfassende Vermittlung von Office-Software im kaufmännischen Bereich
- Grundlagen im Elektro-Bereich für Produktionsmitarbeiter
- Elemente der Qualitätssicherung, um für bestimmte Schritte der Qualitätsprüfung oder -sicherung befähigt zu sein
- Programmierkenntnisse für den Erwerb von Teilzertifizierungen der Software-Anbieter

Während in den Fallstudien vereinzelte Kooperationen bei der Durchführung geförderter Weiterbildungen zwischen Betrieben eines Unternehmens vorgekommen sind, wurden Kooperationen zwischen Unternehmen nicht angetroffen. Für die Mehrzahl der befragten Betriebe war eine solche Kooperation geradezu undenkbar, während einige wenige Unternehmen sich dies vielleicht bei ähnlich gelagerten Gelegenheiten zumindest vorstellen können. Nur im Ausnahmefall und bezeichnenderweise bei allgemeinen Qualifizierungsthemen wie Office-Bereich und Fremdsprachen wurde berichtet, dass man konkret über die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, nicht aber Konkurrenten, nachgedacht habe, um eine kosten- und förder technisch optimale Kursgröße aufstellen zu können. Damit lief die in der Richtlinie ausdrücklich erwähnte Möglichkeit, dass mehrere Betriebe gemeinsam mit eigenem Personal innerbetriebliche Qualifizierung anbieten können, ins Leere, soweit damit Betriebe unterschiedlicher Unternehmen gemeint waren.

Weiterhin war in den Fallstudien nur ein Beispiel für eine eigenständige Neuentwicklung eines modularen Weiterbildungskonzepts anzutreffen, das nach einem erheblichen Einsatz von Personalverantwortlichem und Betriebsratsvorsitzendem mit inhaltlicher Ausgestaltung, Abstimmung mit Kammern, Einbezug externer Expertise aus dem Hochschulbereich etc. dann letztlich doch nicht zustande kam, weil zunehmender Auftragseingang die Kurzarbeitsphase beendete. Ansonsten können etwa drei von vier Maßnahmen unter das Label „Standardmaßnahme von der Stange“ gefasst werden. Aber auch keine Regel ohne Ausnahme: ein paar, allerdings wenige Maßnahmen können als ambitionierte, auf den betrieblichen Bedarf²⁹ ausgerichtete interne Maßnahmeansätze klassifiziert werden mit fein ausdifferenzierten Einzelbausteinen, wobei festzuhalten ist, dass solche Aktionen ohne hochgradig motivierte und kompetente Weiterbildungsverantwortliche undenkbar sind.

2.2.6.3 Vereinbarkeit der Qualifizierung mit anderen Aufgaben und Abbruchgründe

Phasen der Kurzarbeit weisen als charakteristisches Merkmal eine ständige Veränderung in den betrieblichen Gegebenheiten – wie kurzfristig anfallender Arbeitsaufwand – auf. Die Planung von Weiterbildungsaktivitäten findet in einem volatilen Umfeld statt und hat daher einen geringen Planungshorizont. Von daher war es nicht verwunderlich, dass wegen plötzlichen Arbeitsanfalls des Öfteren eine avisierte Maßnahme gar nicht zustande kam, Antragsverfahren abgebrochen werden mussten und teilweise Bewilligungen zurückgegeben wurden. Ein Abbruch geplanter Weiterbildungsaktivitäten vor eigentlichem Maßnahmebeginn wurde in sechs Fallstudienbetrieben thematisiert.³⁰ Ein Teil dieser Abbrüche ist auch auf die lange

²⁹ Ohne dass es sich hierbei um spezifische Weiterbildungen im Sinne der Förderrichtlinie handelte.

³⁰ Wobei die tatsächliche Zahl an Betrieben vermutlich geringfügig höher liegt, da nicht alle Interviewpartner/innen bereits waren, „gescheiterte“ Planungen oder Anträge im Gespräch zu thematisieren.

Dauer des Antragsverfahrens zurückzuführen, wobei dies häufiger an der nicht vorhandenen Zertifizierung lag.

Aber auch während der Kurslaufzeit konnte es zu Vereinbarkeitsproblemen mit betrieblichen Anforderungen kommen. Deshalb wurde im Fragebogen um Auskunft gebeten, ob es bei der Durchführung der Weiterbildung zu Problemen für die Beschäftigten gekommen sei. Dabei gaben in der schriftlichen Befragung rund 95% der Betriebe aus Zielgebiet 1 und etwas mehr als 85% aus Zielgebiet 2 an, dass ihnen keine Probleme bekannt geworden seien. Nur eine kleine Minderheit von etwas mehr als 6% der Befragten bezeichnete – unabhängig vom Fördergebiet – die Vereinbarkeit der Weiterbildungsmaßnahme mit betrieblichen Verpflichtungen als problematisch. Dieser Befund bestätigte sich in den Fallstudienbetrieben, in denen mit allen Mitteln unerwartet auftretende Arbeitsanforderungen ausgeglichen wurden bis hin zur Anordnung von Überstunden bei Kollegen/innen, damit die Teilnehmenden bis Kursende freigestellt werden konnten. Letztendlich berichteten alle Fallstudienbetriebe, dass es ihnen gelungen sei, den Kurs „erfolgreich“ zu Ende zu führen. Dabei konnten die Betriebe auf die Flexibilität der Bildungsträger bauen, die in einem Beispielsfall Kurse im Zweischichtbetrieb durchführten, weil es an Unterrichtsarbeitsplätzen mangelte und Neuinvestitionen schon allein wegen der Kurzfristigkeit kein Thema waren. Außerdem konnten viele Betriebe auf das Engagement der Mitarbeiter/innen, die z.B. am Wochenende die letzten Unterrichtsstunden absolvierten, setzen. Grundsätzlich wurde durch die Fallstudien der Eindruck vermittelt, dass, wenn eine Maßnahme denn tatsächlich begonnen wurde, betrieblicherseits alle Hebel in Bewegung gesetzt wurden, um die Kurse auch bei plötzlichem Arbeitsanfall zu Ende zu bringen.

Aus den Fallstudiengesprächen ergab sich weiterhin, dass solche Vereinbarkeitsprobleme mit betrieblichen Anforderungen verstärkt in der Spätphase der Kurzarbeit auftraten, als die wirtschaftliche Erholung auch bei den kurzarbeitenden Betrieben mehr und mehr ankam. Auch wurde für diese Spätphase verstärkt beobachtet, dass geplante Kurse nicht mehr zustande kamen.

Neben der aus betrieblichen Gründen gespeisten Vereinbarkeitsproblematik wurde auch die Vereinbarkeit mit privaten Verpflichtungen der Teilnehmenden in den Blick genommen. In den Fallstudien wurde weder von den Weiterbildungsverantwortlichen noch von Vertreter/innen der Betriebsräte von Vereinbarkeitsproblemen privater Natur berichtet. Wenn es solche denn gegeben habe, wären diese von den Beschäftigten selbst gelöst worden. Jedenfalls sind keine Probleme bis zu den Betriebsräten oder den Personalverantwortlichen vorgeדרungen. Auch dieser Befund findet Bestätigung in den Ergebnissen der schriftlichen Befragung. So liegt der Anteil der Betriebe, die von Vereinbarungsproblemen aus privaten Anlässen berichten, bei unter 2%.

Wesentlicher Grund für die wenigen Vereinbarkeitsprobleme war in vielen Fällen, dass die Qualifizierung während der Kurzarbeit außerhalb der üblichen Arbeitszeiten stattfand. Bei den internen Maßnahmen war der Weg zur Qualifizierung identisch mit dem sonst üblichen Arbeitsweg und auch bei den meisten externen Maßnahmen befanden sich die Schulungsorte gut erreichbar in der Region. Daher ist auch nur in einigen wenigen Fallstudienbetrieben berichtet worden, dass die Weiterbildung in größerer Entfernung durchgeführt wurde.

Zudem haben viele Unternehmen die Beschäftigten bei der Erreichung externer Veranstaltungsorte durch Benzin-/Fahrgeld (zehn Betriebe) oder durch die Bereitstellung von Firmenfahrzeugen bzw. eines betrieblichen Fahrdienstes (drei Betriebe) unterstützt und bei der Notwendigkeit von Übernachtungen wurden die Unterkunftskosten sowie weitere Spesen übernommen (vier Betriebe). Vor diesem Hintergrund ist es nicht weiter verwunderlich, dass es nur in wenigen Ausnahmefällen zu Vereinbarkeitsproblemen, die dann auch im Betrieb thematisiert worden sind, gekommen ist. In diesem Zusammenhang ist auch daran zu erinnern, dass es sich bei den Kurzarbeitenden nicht um Arbeitslose handelt, sondern um Beschäftigte, die betriebsorganisatorisch und hierarchisch immer noch in eine Unternehmensorganisation eingegliedert sind und zur Vermeidung arbeitsrechtlicher Konsequenzen die betrieblichen Anweisungen befolgen müssen. Dies hat auch Auswirkungen auf das Durchhaltevermögen der Teilnehmenden, auf das hier abschließend eingegangen werden soll.

In keinem Fallbeispiel kam es zu einem Abbruch der Teilnahme an einem Kurs aus persönlichen oder aus Motivationsgründen. Auch agentur- und bildungsträgerseitig wurde bestätigt, dass lediglich in Einzelfällen – wenn es gar keine andere Möglichkeit der Überbrückung oder des Ersatzes gab – Teilnehmende zurück an den Arbeitsplatz gerufen wurden. Abbrecher aus persönlichen oder aus motivationalen Gründen gab es auch nach Auskunft der Bildungsträger praktisch nicht. Vorgesetzte und Personalabteilungen sorgten offenbar dafür, dass alle, auch lernentwöhnte oder anfangs eher unwillige Teilnehmende, bei der Stange blieben – oder, wie eine interviewte Führungskraft betonte: „Abbrechen war keine Option“. Insoweit unterscheidet sich offenbar die Interessen- und Motivationslage von Beschäftigten, auch unter krisenhaften Bedingungen, vom immer wieder thematisierten Durchhaltevermögen Arbeitsloser.

Unterschiede in der Motivationslage zwischen Arbeitslosen und Kurzarbeitenden kamen vereinzelt dadurch zum Ausdruck, dass einige Betriebe monierten, ihre Beschäftigten hätten zusammen mit weniger motivierten (Langzeit-)Arbeitslosen Kurse besuchen müssen. Seitens der Bildungsträger wurde jedoch darauf verwiesen, dass es diesbezüglich nicht zu nennenswerten Problemen gekommen sei und alle „gemischten“ Kurse erfolgreich zu Ende geführt werden konnten.

2.2.7 Durchführungsaufwand für die Beteiligten

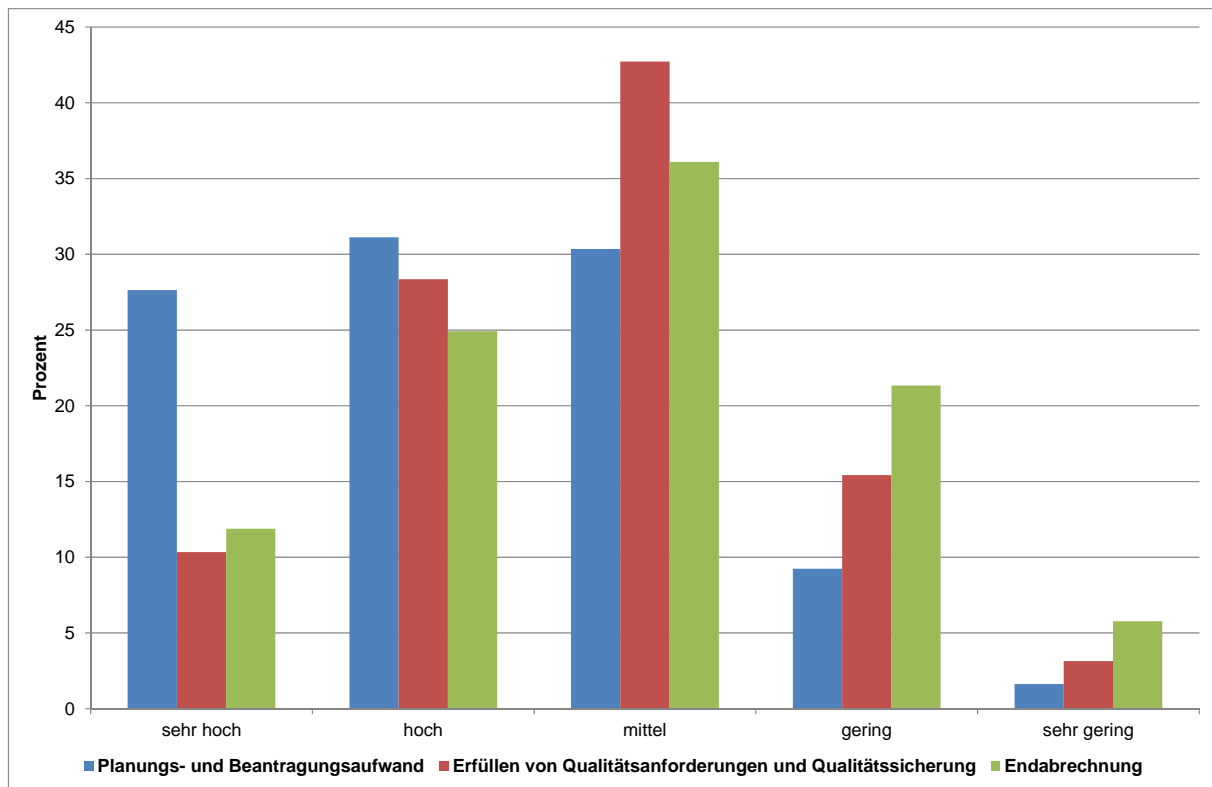
2.2.7.1 Aufwand für die beteiligten Betriebe und die Teilnehmenden

Bereits an verschiedenen Stellen des Berichts wurde der mit einer Teilnahme am Förderprogramm verbundene Aufwand direkt oder indirekt angesprochen. Da der Durchführungsaufwand offensichtlich ein relevantes Thema darstellt, wurde ihm bei den Analysen auf der betrieblichen Ebene besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

In **Abbildung 26** werden die mit der schriftlichen Befragung erfassten Einschätzungen der Betriebe hinsichtlich des administrativen Aufwands für die ESF-Förderung veranschaulicht. Aus dieser wird deutlich, dass fast 60% der Betriebe den Planungs- und Beantragungsaufwand als hoch oder sehr hoch erachten, wohingegen ihn nur rund 11% als gering oder sehr gering einschätzen. Der administrative Aufwand zur Erfüllung von Qualitätsanforderungen und zur Qualitätssicherung sowie für die Endabrechnung wird deutlich niedriger erachtet als der Planungs- und Beantragungsaufwand. Der Aufwand zur Erfüllung von Qualitätsanforde-

rungen und zur Qualitätssicherung wird von rund 39% der Befragten, der für die Endabrechnung von fast 37% als (sehr) hoch bewertet.

Abbildung 26: Einschätzung des Aufwands für ESF-Förderung



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Mit den Fallstudienresultaten kann der Befund, dass gerade der Vorbereitungs- und Beantragungsaufwand von den Betrieben als (sehr) hoch empfunden wird, bestätigt werden. Demgegenüber werden Durchführungs- und Abrechnungsaufwand in den Interviews als relativ weniger aufwändig eingeschätzt. Die Einschätzung des Aufwandes hängt nach den Gesprächsergebnissen offenbar davon ab, inwieweit Verständnis für die erforderlichen Angaben bei den Personalverantwortlichen besteht. Die weit überwiegende Mehrheit von 23 Fallstudienbetrieben klagte zwar über den bürokratischen Aufwand der Förderung, der zudem in einer Zeit anfallt, in der die Personalabteilungen ohnehin durch die Abwicklung der Kurzarbeit stark belastet wären, sah aber die grundsätzliche Notwendigkeit eines bürokratischen Verfahrens und des damit verbundenen Aufwands. Allerdings haben die meisten Betriebe dieser Gruppe auf Reduzierungs- und Einsparmöglichkeiten hingewiesen. Lediglich vier Fallstudienbetriebe schätzten den bürokratischen Aufwand als sehr belastend und unangebracht ein, während auf der anderen Seite zwei Betriebe den Durchführungsaufwand als nicht nennenswert belastend einstufen.³¹

Der durch die Förderung verursachte Aufwand für die Betriebe stellte sich früh als ein relevanter Evaluationsaspekt dar, weshalb in weiterführenden Analyseschritten die Zusammenhänge untersucht wurden. Die in **Tabelle 26** zusammengefassten Schätzergebnisse multivariater Regressionsanalysen verdeutlichen, dass die in den Fragebögen abgegebenen Aufwandsbewertungen systematisch mit einigen beobachtbaren Betriebsmerkmalen kovariieren.

³¹ Ein Betrieb wollte hierzu nicht eindeutig Stellung nehmen.

So schätzen Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten (unter sonst gleichen Umständen) den Planungs- und Beantragungsaufwand signifikant geringer ein als Großbetriebe

Tabelle 26: Schätzergebnisse zu Aufwand für ESF-Förderung

Einschätzung des Aufwands für	Planung und Beantragung	
	Koeffizient	t-Wert
Zielgebiet 1	-0,0400	-0,39
Größenklasse unter 100 (2009) ¹⁾	-0,9492	-5,46
Größenklasse 100 bis 499 (2009) ¹⁾	-0,4973	-3,16
Verarbeitendes Gewerbe ²⁾	-0,2360	-1,06
Bau ²⁾	-0,2968	-1,17
Handel ²⁾	-0,3395	-1,24
IKT ²⁾	0,1985	0,64
Wirtschaftliche Dienstleistungen ²⁾	0,0146	0,06
Selbstständiger Betrieb	-0,2084	-1,97
Betriebsalter (in Jahren)	0,0034	3,10
Mind. eine Fördermöglichkeit von AA/JC schon genutzt	0,0706	0,83
Weiterbildungsplan vorhanden	-0,0129	-0,15
Keine formale Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	-0,3399	-2,47
Einschätzung des Aufwands für	Qualitätssicherung	
	Koeffizient	t-Wert
Zielgebiet 1	0,0851	0,86
Größenklasse unter 100 (2009) ¹⁾	-0,5707	-3,87
Größenklasse 100 bis 499 (2009) ¹⁾	-0,1396	-1,10
Verarbeitendes Gewerbe ²⁾	-0,1432	-0,71
Bau ²⁾	-0,1314	-0,56
Handel ²⁾	-0,2721	-1,05
IKT ²⁾	0,1954	0,68
Wirtschaftliche Dienstleistungen ²⁾	-0,1688	-0,73
Selbstständiger Betrieb	-0,1000	-1,05
Betriebsalter (in Jahren)	0,0026	2,72
Mind. eine Fördermöglichkeit von AA/JC schon genutzt	0,0306	0,38
Weiterbildungsplan vorhanden	0,0123	0,15
Keine formale Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	-0,2896	-2,06
Einschätzung des Aufwands für	Endabrechnung	
	Koeffizient	t-Wert
Zielgebiet 1	0,2363	2,41
Größenklasse unter 100 (2009) ¹⁾	-0,6987	-4,82
Größenklasse 100 bis 499 (2009) ¹⁾	-0,1901	-1,53
Verarbeitendes Gewerbe ²⁾	-0,4984	-2,43
Bau ²⁾	-0,3089	-1,30
Handel ²⁾	-0,4714	-1,84
IKT ²⁾	-0,3287	-1,14
Wirtschaftliche Dienstleistungen ²⁾	-0,2058	-0,89
Selbstständiger Betrieb	-0,0725	-0,77
Betriebsalter (in Jahren)	0,0019	2,06
Mind. eine Fördermöglichkeit von AA/JC schon genutzt	-0,0521	-0,65
Weiterbildungsplan vorhanden	-0,0090	-0,11
Keine formale Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	-0,1838	-1,33
Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.		
1) Referenzgruppe: Größenklasse 500 und mehr Beschäftigte. 2) Referenzgruppe: Anderer Wirtschaftszweig.		

mit 500 und mehr Beschäftigten. Dieser Aufwand wird ferner von selbstständigen Betrieben ebenfalls als geringer bewertet als von Betrieben, die Töchter in- oder ausländischer Firmen sind. Des Weiteren wird der Planungs- und Beantragungsaufwand mit zunehmendem Betriebsalter als steigend bewertet. Schließlich neigen auch Betriebe, die im 1. Halbjahr 2008

keine formale Weiterbildung durchgeführt haben, dazu, den Aufwand für Planung und Beantragung geringer einzuschätzen als Betriebe, die in diesem Zeitraum weiterbildungsaktiv waren. Hingegen lassen sich zwischen Betrieben aus den beiden Fördergebieten keine systematischen Unterschiede beobachten. Auch der Wirtschaftszweig, in dem der Betrieb tätig ist, ist offenbar nur von untergeordneter Bedeutung.

Auch bei der Einschätzung des Aufwands zur Erfüllung von Qualitätsanforderungen und zur Qualitätssicherung lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Zielgebiet 1 und Zielgebiet 2 erkennen. Dafür spielt erneut die Größe der Betriebe eine Rolle. Der Aufwand zur Qualitätssicherung wird allerdings lediglich von Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten systematisch geringer eingeschätzt als von Großunternehmen, wohingegen Betriebe aus der mittleren Größenklasse im Schnitt keine signifikant anderen Bewertungen abgeben als Großbetriebe. Erneut spielen das Betriebsalter und die Tatsache, ob es sich um einen im 1. Halbjahr 2008 weiterbildungsaktiven Betrieb handelt, eine systematische Rolle.

Schließlich wird der Aufwand für die Endabrechnung von Betrieben in Zielgebiet 1 signifikant höher bewertet als von solchen aus Zielgebiet 2. Darüber hinaus neigen Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten erneut zu einer niedrigeren Einschätzung als Großbetriebe. Das Gleiche gilt für Betriebe des verarbeitenden Gewerbes und – allerdings nur schwach signifikant – für Betriebe des Handels. Hingegen nimmt die Aufwandsbewertung wieder mit steigendem Betriebsalter zu.

Diese auf den ersten Blick inkonsistenten Schätzergebnisse können zumindest teilweise mit den Fallstudienbefunden näher erläutert werden. So kann der von weiterbildungserfahrenen Betrieben als höher empfundene Aufwand damit erklärt werden, dass der Aufwand für Vorbereitung, Durchführung und Abrechnung von Bildungsmaßnahmen bereits bekannt ist und mit dem Aufwand der durch die ESF-Beantragung zusätzlich entsteht, verglichen werden. Oder wie es ein interviewter Personalverantwortlicher mittels der für zwei Kurse erforderlichen Unterlagen verdeutlichte: der Papierstapel für eine nicht-geförderte, von Teilnehmendenzahl und Anspruchsniveau vergleichbare Qualifizierung war nur ein Fünftel so hoch wie der Papierstapel der ESF-geförderten Weiterbildung während Kurzarbeit. Folglich verfügen die weiterbildungserfahrenen Betriebe über einen zeitnah erfahrenen Vergleichsmaßstab, der sie zu einer kritischeren Einschätzung bringt.

Die mit steigendem Betriebsalter zunehmende Aufwandsbewertung kann nach den in den Fallstudien gewonnenen Eindrücken für die jüngeren Betriebe damit erklärt werden, dass die durchaus aufwändigen Verfahren für Anmeldungen, Genehmigungen und auch Wirtschaftsförderungen bei Betriebsgründung und in den Aufbaujahren vermutlich noch in Erinnerung sind. Vor diesem Hintergrund relativiert sich dann die subjektive Aufwandsbelastung für die Abwicklung der geförderten Qualifizierungsmaßnahme.

Hinsichtlich des nicht zu erwartenden Ergebnisses, dass kleinere Betriebe (teilweise) den Aufwand systematisch geringer einschätzen als Großbetriebe, liefern die Fallstudienresultate keine eindeutigen Begründungen. Zu unterschiedlich sind hier die Untersuchungsbefunde und zu vielfältig die angetroffenen subjektiven Bewertungsmaßstäbe, als dass dies für wahrscheinliche Erklärungsmuster reichen würde. Jedenfalls kann festgehalten werden, dass die allseits beklagte Bürokratiebelastung kleinerer Unternehmen sich jedenfalls nicht in

der kleinbetrieblichen Wahrnehmung des Aufwandes für ESF-geförderte Weiterbildung durchgängig widerspiegelt.

2.2.7.2 Anforderungen an die örtlichen Agenturen und die Bildungsträger

In den Fallstudien wurde, wenn auch nur exemplarisch für die ausgewählten Fallstudienregionen, auch der Aufwand für die örtlichen Agenturen und für die beteiligten Bildungsträger mit in den Blick genommen. Agenturseitig ist festzuhalten, dass die örtlichen Agenturen aus dem Arbeitgeberservice Personal für die inhaltliche Betreuung der Förderung bereitstellten, das in den interviewten Agenturen mit den Trägerteams, die für die Bearbeitung der Kurzarbeitergeldanträge zuständig waren, zusammenarbeitete. Nicht einfach war für die örtlichen Agenturen, dass sehr kurzfristig nicht unerhebliche Personalressourcen frei gemacht werden mussten und die Agenturen bereits in der Anfangsphase Werbung für die Fördermöglichkeiten machten (siehe oben **Kapitel 2.2.5.5**). Zudem musste sich das Personal erst mit den Spezifika der ESF-geförderten Weiterbildung vertraut machen, wobei es gerade in der Anfangszeit außerdem an klaren Vorgaben und Ausführungsrichtlinien mangelte. Da aber das Interesse an einer Förderung sehr hoch war und Unternehmen im Allgemeinen und ganz besonders in volatilen Zeiten von Kurzarbeit nicht getröstet werden sollten, wurde auf Basis der allgemeinen Förder- und Verwaltungserfahrung entschieden, bis eindeutige Vorgaben vorlagen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese „richtlinienfreie“ Zeit nur relativ kurz andauerte und innerhalb weniger Wochen die örtlichen Agenturen mit entsprechenden Anweisungen versorgt wurden.

Das oben in **Kapitel 2.2.5.5** dargestellte äußerst positive Urteil der Fallstudienbetriebe über die Arbeitsagenturen zeigt, dass die Arbeit alles in allem als sehr kundenfreundlich eingeschätzt werden kann und die Mehrheit der Betriebe dafür Verständnis aufbrachte, dass sich auch die örtlichen Agenturen nur in ihrem Handlungs- und Zuständigkeitsrahmen bewegen können. Allerdings ist als kritischer Punkt – auch aus Sicht der Betriebe – zu bemerken, dass doch häufiger gegen das Dienstleistungsprinzip „one-face-to-the-customer“ verstoßen wurde.

Ebenso wie Betriebe und örtliche Arbeitsagenturen wurden die Bildungsträger von der mit der Kurzarbeit verbundenen Fördermöglichkeit überrascht. Nach den durchgeführten Gesprächen reagierten die Bildungsträger schnell und flexibel auf die neue Einkunftsquelle. Da bei den größeren Trägern die Zertifizierungsproblematik – wie in **Kapitel 2.2.5.4** bereits ausgeführt – keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielte, konnte diese Gruppe unmittelbar reagieren. Die meisten interviewten Träger sind auch aktiv auf ihre Kunden zugegangen und haben versucht diese für eine Qualifizierung zu gewinnen. Dabei haben die Träger meist auch Unterstützung bei der antragsmäßigen Abwicklung angeboten und zunächst versucht bereits konzipierte Kurse zu füllen. Teilweise wurden auch auf Wunsch der Betriebe zusätzliche Maßnahmen, die inhaltlich auf die Betriebsinteressen abstellten, aufgelegt. Dabei war die Nachfrage bei den interviewten Trägern sehr unterschiedlich und reichte von etwa einer Hand voll Einzelfällen bis hin zur Qualifizierung im Zweischichtbetrieb, da ansonsten die sachlichen und personellen Ressourcen nicht ausgereicht hätten, um die Nachfrage auch nur annähernd zu befriedigen. Allerdings stellten alle befragten Träger fest, dass es sich um ein vorübergehendes Zusatzgeschäft handelte, das jedoch dem einen oder anderen Träger neue Kunden, die später dann wieder Kurse belegten, eingebracht habe.

Alles in allem kann abschließend festgehalten werden, dass sowohl örtliche Arbeitsagenturen als auch Bildungsanbieter zu Beginn der Kurzarbeitsperiode zwar unvorbereitet der unerwarteten Nachfrage gegenüberstanden, dann aber flexibel und überwiegend kundenorientiert auf die zusätzliche Nachfrage nach geförderter Weiterbildung reagierten. Dabei haben, was Ansehen und Renommee anbelangt, gerade die örtlichen Agenturen von der Förderumsetzung sehr deutlich profitieren können.

2.2.8 Wirkungen von ESF-geförderten Maßnahmen auf betrieblicher Ebene

2.2.8.1 Beschreibung der Wirkungen auf der betrieblichen Ebene

Wie bereits erwähnt, handelte es sich bei der ESF-geförderten Weiterbildung überwiegend um kürzere Maßnahmen, die nach den Ergebnissen der Fallstudien praktisch immer mit einem Zertifikat des Bildungsträgers bescheinigt worden sind. In den Fallstudien wurde immer wieder berichtet, dass gerade lernentwöhnte Teilnehmende mit Stolz die Teilnahmebescheinigungen präsentierten, was sich nach Auskunft der Personalverantwortlichen und der Betriebsratsvertreter/innen positiv auf das Selbstwertgefühl und auch auf die Arbeitsmotivation auswirkte. Recht häufig musste auch eine trägerseitig abgenommene Prüfung bestanden werden, so z.B. bei den des Öfteren angetroffenen „Schweißerscheinen“ oder „Staplerscheinen“, aber auch im IT-Sektor, wenn es galt Teilzertifikate für bestimmte Software bzw. Softwareentwicklungsschritte zu erwerben. Andere Teilnahmebestätigungen oder Zeugnisse wurden in den Fallbeispielen nicht angetroffen.

Für eine Einschätzung der Wirkungen der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit wurde im Fragebogen darum gebeten, eine Reihe an potenziellen Auswirkungen auf betrieblicher Ebene aus ihrer heutigen Sicht zu beurteilen. Dabei stand eine 5er-Skala zur Verfügung, die im Sinne von Schulnoten interpretiert werden kann. Darüber hinaus konnte auch die Antwortmöglichkeit „nicht zutreffend“ gewählt werden, da in Abhängigkeit der durchgeführten Maßnahmen bzw. ihrer Inhalte nicht jede abgefragte Wirkung überhaupt eintreten kann. So können beispielsweise Auswirkungen auf die fächerübergreifenden Kompetenzen der Teilnehmer/innen nur dann bewertet werden, wenn Fähigkeiten wie Fremdsprachen oder EDV-Kenntnisse überhaupt vermittelt wurden.

In **Tabelle 27** sind die Notenverteilungen der Befragten zusammengefasst. Aus der letzten Spalte geht jeweils hervor, wie viele der insgesamt rund 1.300 antwortenden Betriebe zur jeweiligen potenziellen Wirkung Angaben gemacht haben. Aus dieser Tabelle geht hervor, dass jede der abgefragten potenziellen Wirkungen von mindestens zwei Drittel aller Betriebe mit der Note 1 oder 2 bewertet wurde. Am besten schneiden die Qualifizierungsmaßnahmen dabei hinsichtlich der Vermittlung von Fachwissen und -kompetenzen ab. Hinsichtlich dieses Wirkungsaspektes bewerten fast 86% aller Befragten die ESF-Maßnahmen mit sehr gut oder gut. Über drei Viertel aller Betriebe kommen zur gleichen Beurteilung im Hinblick auf die Arbeitsmotivation der Teilnehmer/innen sowie deren Bereitschaft auch in Zukunft an Weiterbildungen teilzunehmen. Schlechtere Bewertungen als die Note 3 sind bei allen abgefragten Aspekten eine Seltenheit.

Tabelle 27: Bewertung der Wirkungen auf betrieblicher Ebene durch die Betriebe

Wirkungen der ESF-Maßnahme	Note (Angabe in %)					Anzahl Beob.
	1	2	3	4	5	
Arbeitsmotivation der Teilnehmenden	14,5	60,9	22,7	1,1	0,9	1.020
fachliche Kompetenzen, Fachwissen	16,6	69,2	13,2	0,8	0,2	1.193
fachübergreifende Kompetenzen, z.B. Fremdsprachen, IKT	8,8	58,9	27,6	3,8	1,0	479
Teamfähigkeit, Umgang mit Kollegen, Untergebenen und Vorgesetzten	7,9	57,6	31,9	2,0	0,6	545
Umgang mit Kunden, Kundenwerbung, Verkauf und Marketing	9,5	58,9	26,0	4,0	1,6	304
Bereitschaft, auch in Zukunft an Weiterbildungen teilzunehmen	21,5	57,2	18,8	2,1	0,5	1.081
eigene Arbeitsmethoden und Arbeitsorganisation der Teilnehmenden	9,6	56,1	31,1	2,7	0,5	773
Verständnis betrieblicher Abläufe, Betriebsorganisation etc.	13,3	57,8	25,9	2,5	0,5	637
gesundes und sicheres Arbeiten	13,4	55,7	28,0	2,2	0,7	546
Gesamtbewertung: ESF-QualiKug-Maßnahmen insgesamt	13,5	69,9	15,2	1,2	0,2	1.170
Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.						

Ebenfalls mehr als drei Viertel der Betriebe gibt an, dass die Bereitschaft auch künftig an Weiterbildung teilzunehmen positiv beeinflusst wurde, indem hier eine 1 oder 2 vergeben worden ist. Eher unterdurchschnittliche Bewertungen erhielten dagegen übergreifende Aspekte („fachübergreifende Kompetenzen“) sowie die abgefragten kommunikativen und sozialen Kompetenzen („Teamfähigkeit, Umgang mit Kollegen, Untergebenen und Vorgesetzten“, Umgang mit Kunden, Kundenwerbung, Verkauf und Marketing“). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass hier deutlich weniger Betriebe antworteten als bei den anderen abgefragten Bereichen. Da in der Mehrzahl der Kurse diese Kompetenzbereiche nicht oder nur am Rande behandelt worden sind (siehe oben **Kapitel 2.2.6.2**), ist es verständlich, dass hier tendenziell schlechter beurteilt wird. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Note 3 oder schlechter auch bei diesen Aspekten eher selten vergeben wird. Schließlich liegt auch die methodische Eigenkompetenz („eigene Arbeitsmethoden und Arbeitsorganisation der Teilnehmenden“) in der Bewertung unter dem Schnitt.

In den Fallstudien wurde bei den Wirkungen das Augenmerk auf drei Bereiche gerichtet. Zum ersten auf die direkte Verwertbarkeit des Gelernten, zum zweiten auf den Einfluss auf die Weiterbildungsmotivation der Teilnehmenden und zum dritten auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten nach der Kurzarbeitsphase. Hinsichtlich der Weiterbildungsmotivation gaben insgesamt 14 Betriebe an, dass sie eine gestiegene Weiterbildungsbereitschaft registriert hätten, und nur zwei Betriebe berichteten von keinerlei positivem Einfluss auf die Weiterbildungsmotivation bei ihren Teilnehmenden. Allerdings ist nach den Interviews zu unterscheiden, ob die Teilnehmenden über nicht allzu lange zurückliegende Weiterbildungserfahrung verfügten oder ob es sich um praktisch lernentwöhnte Mitarbeiter/innen handelt. Bei den Weiterbildungserfahrenen hat die Mehrzahl der Betriebe keine oder nur eine geringfügige Änderung im Sinne einer Steigerung oder Verringerung der Weiterbildungsmotivation feststellen können. Lediglich einige wenige Betriebe berichteten hier von einer Stärkung der Weiterbildungsmotivation. Handelte es sich hingegen bei den Teilnehmenden um Lernentwöhnte, konnten die Betriebe zumeist eine Verbesserung der Weiterbildungsmotivation berichten. In verschiedenen Fällen haben die einstmals Lernentwöhnten sogar zwischenzeitlich bei Unternehmens- oder Personalleitung von sich aus nachgefragt, ob nicht erneut eine Qualifizierung durchgeführt werden könne.

Recht ausführlich wurde in den Fallstudiengesprächen dargelegt, wie die Kursinhalte in der praktischen Arbeit umgesetzt werden konnten. Alles in allem gaben lediglich vier Betriebe an, dass das Gelernte selbst bis zum Befragungszeitpunkt nicht oder nicht in nennenswertem Maße angewandt werde. Hierbei handelte es sich zum einen um Fehlbelegungen, d.h. unter dem Kurs stellte sich das Unternehmen etwas anderes vor als tatsächlich vermittelt wurde, und zum anderen um recht allgemeine Inhalte, die – teilweise auch wegen betrieblicher Umorganisation – noch nicht abgerufen wurden. Alle anderen befragten Betriebe bestätigten, dass die Inhalte direkt in der tagtäglichen Arbeit Anwendung finden würden. Vereinzelte Beispiele für einen realisierten beruflichen Aufstieg mit entsprechender höherer Vergütung belegen die direkte Verwertbarkeit. Recht häufig angetroffen wurden die Anreicherung der Tätigkeit, die Übernahme weiterer verantwortlicher Arbeitsschritte und der bessere Überblick sowie das bessere Verständnis für die Arbeitsorganisation. In praktisch allen Fällen konnte von Produktivitätsverbesserungen berichtet werden, die allerdings – mit einer Ausnahme – von keinem Betrieb zahlenmäßig erfasst worden sind. Was im Einzelnen unter direkter Verwertbarkeit verstanden wurde, wird hier anhand dreier Beispiele illustriert:

- Erhöhung der Selbstsicherheit und der Eigenständigkeit im Umgang mit ausländischen Kunden nach Besuch eines Kurses für Business-Englisch.
- Weitertransport von Arbeitsteilen oder Werkstücken durch Produktionsmitarbeiter, die den Staplerschein absolvierten, so dass im Dreischichtbetrieb nicht mehr auf den betrieblichen Transport, der nicht im Dreischichtbetrieb arbeitet, gewartet werden muss.
- Kontrolle der zusammengebauten elektronischen Geräte auf Einhaltung der Toleranzen und im Bedarfsfalle einfache Nachjustierung durch Produktionsmitarbeiter/innen, was früher von einer Fachkraft geleistet wurde.

Schließlich wurden in den Fallstudienbeispielen die Einflüsse auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten abgefragt, wobei insbesondere interessierte, ob die Weiterbildungsplanung weiterentwickelt worden ist. Immerhin neun Betriebe gaben an, dass sich nicht zuletzt durch die Beteiligung an der ESF-geförderten Weiterbildung das Qualifizierungsverhalten des Unternehmens positiv weiterentwickelte, wobei dies teilweise auch mit parallel laufenden Prozessen der Umstrukturierung oder der Einführung von Qualitätssicherungselementen zusammenhing. Die Art der Verbesserung lag häufig in einer systematischeren Herangehensweise an die Weiterbildung, z.B. durch regelmäßigeres und intensiveres Ermitteln des Weiterbildungsbedarfs in den Abteilungen oder durch eine Entwicklung hin zu einer umfassenden Planung. Einige Interviewpartner/innen berichteten auch von einem gestiegenen Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen, der sich z.B. darin äußerte, dass die Geschäftsführung nun leichter auf Qualifizierungsbedarf angesprochen werden könne.

Neben diesen neun Betrieben mit verbessertem Weiterbildungsverhalten gab es noch eine Reihe von Betrieben, bei denen zwar nur geringe oder gar keine Fortschritte hin zu einer stringenten und systematischen Weiterbildungsplanung festzustellen waren, die aber immerhin von einer höheren Sensibilisierung für das Thema der betrieblichen Weiterbildung oder von der nunmehr gewonnenen Einsicht für die Notwendigkeit weiterführender Qualifizierung im Unternehmen berichteten. Von keinerlei Einfluss auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten, nicht einmal im Sinne einer Sensibilisierung oder eines ansatzweisen Aufschlusses für das Thema berichteten lediglich einige wenige Fallstudienbetriebe.

2.2.8.2 Zusammenhänge der betrieblichen Wirkungen mit Betriebsmerkmalen

Um zu untersuchen, inwieweit sich die in der schriftlichen Befragung abgegebenen Bewertungen systematisch zwischen den Betrieben unterscheiden, wurden erneut multivariate Regressionsanalysen eingesetzt. Die Schätzergebnisse dieser Analysen sind in **Tabelle 28** zusammengefasst. Dabei wurden vier der oben aufgeführten potenziellen Wirkungsaspekte ausgewählt, da für diese zum einen die jeweilige Beobachtungszahl hoch genug ist und zum anderen zumindest einige systematische Zusammenhänge zu den betrachteten Betriebsmerkmalen erkennbar sind.

Tabelle 28: Schätzergebnisse zu ausgewählten Wirkungen auf der betrieblichen Ebene

	Arbeitsmotivation		Fachkompetenzen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Zielgebiet 1	-0,2441	-2,24	-0,3452	-3,35
Größenklasse unter 100 (2009) ¹⁾	0,1088	0,68	0,0623	0,41
Größenklasse 100 bis 499 (2009) ¹⁾	0,2232	1,63	0,1667	1,27
Verarbeitendes Gewerbe ²⁾	0,0394	0,18	0,3516	1,62
Bau ²⁾	-0,4083	-1,59	0,0706	0,28
Handel ²⁾	-0,3433	-1,23	0,0310	0,11
IKT ²⁾	-0,0594	-0,18	0,1129	0,36
Wirtschaftliche Dienstleistungen ²⁾	-0,0424	-0,17	0,4500	1,82
Selbstständiger Betrieb	-0,0577	-0,56	-0,0468	-0,47
Betriebsalter (in Jahren)	-0,0001	-0,14	-0,0001	-0,12
Mind. eine Fördermöglichkeit von AA/JC schon genutzt	-0,0770	-0,88	-0,0752	-0,88
Weiterbildungsplan vorhanden	-0,1969	-2,16	-0,2662	-3,02
Keine formale Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	-0,1577	-1,01	-0,1246	-0,83
	Weiterbildungs- bereitschaft		Arbeitsorganisation und -methoden	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Zielgebiet 1	-0,1655	-1,60	-0,3774	-2,95
Größenklasse unter 100 (2009) ¹⁾	0,0211	0,14	0,2926	1,66
Größenklasse 100 bis 499 (2009) ¹⁾	0,0757	0,57	0,1892	1,25
Verarbeitendes Gewerbe ²⁾	0,0604	0,30	0,2683	1,06
Bau ²⁾	0,0258	0,11	-0,2412	-0,82
Handel ²⁾	-0,3009	-1,15	0,0107	0,03
IKT ²⁾	0,1661	0,57	0,4243	1,14
Wirtschaftliche Dienstleistungen ²⁾	-0,0483	-0,21	0,1696	0,59
Selbstständiger Betrieb	-0,0308	-0,32	-0,1708	-1,48
Betriebsalter (in Jahren)	0,0006	0,68	-0,0011	-0,99
Mind. eine Fördermöglichkeit von AA/JC schon genutzt	-0,1798	-2,13	-0,0190	-0,19
Weiterbildungsplan vorhanden	-0,0493	-1,57	-0,1640	-1,58
Keine formale Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	0,0561	0,38	-0,1198	-0,65

Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

1) Referenzgruppe: Größenklasse 500 und mehr Beschäftigte. 2) Referenzgruppe: Anderer Wirtschaftszweig.

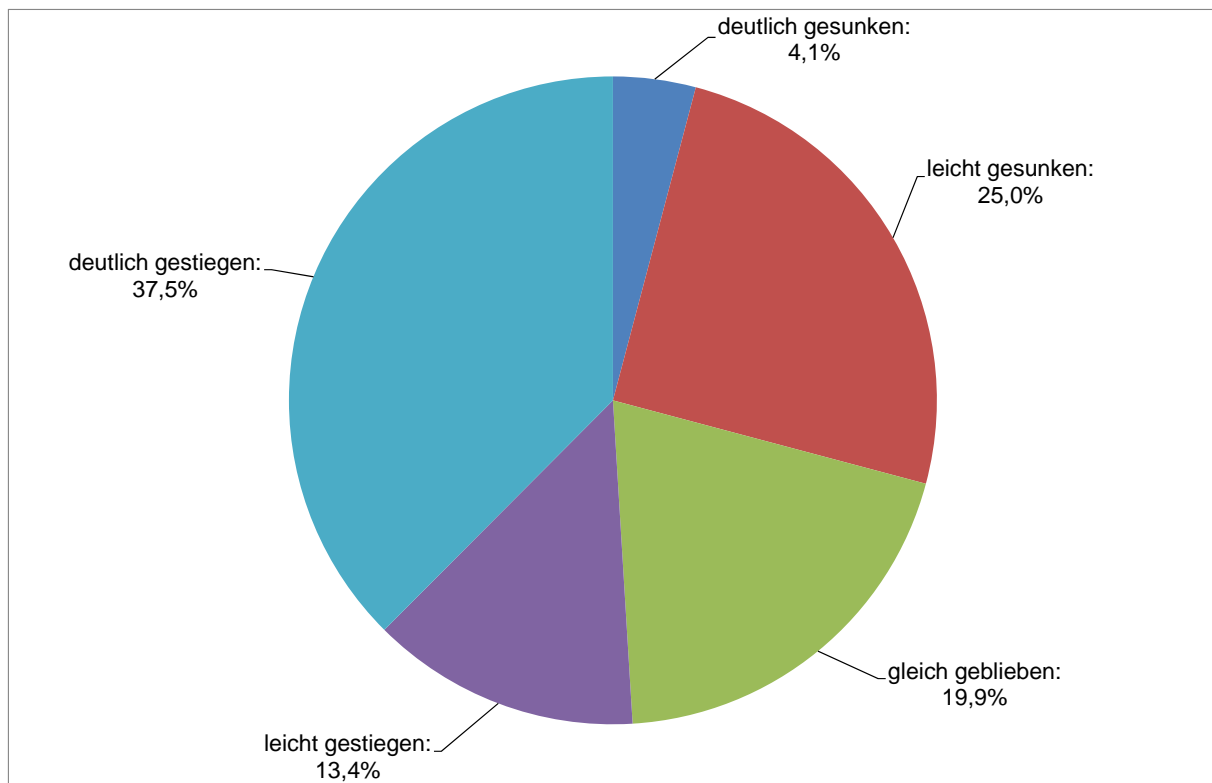
In der Gesamtschau der schriftlichen Befragungsergebnisse lässt sich zunächst einmal festhalten, dass die Beurteilungen der Betriebe nur recht selten systematisch mit beobachtbaren Betriebscharakteristika kovariieren. Die einzigen beiden Merkmale, die durchweg mit signifikanten Unterschieden in der Benotung der Maßnahmewirkung einhergehen, sind zum einen das Zielgebiet und zum anderen die Existenz eines Weiterbildungsplans. Die Zugehörigkeit zu Zielgebiet 1 sowie die Existenz eines Weiterbildungsplans, die auf ein vergleichsweise professionelles und systematisches Weiterbildungsmanagement innerhalb eines Betriebes schließen lässt, führt in der Tendenz jeweils zu besseren Bewertungen der betrachteten Wir-

kungen, wobei diese zumeist statistisch signifikant sind. Darüber hinaus zeigt sich, dass Betriebe, die in der Vergangenheit bereits arbeitgeberbezogene Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur oder des Jobcenters genutzt hatten, dazu neigen, der ESF-Maßnahme eine positivere Wirkung auf die Weiterbildungsbereitschaft der Teilnehmer/innen zu attestieren, als Betriebe, die derartige Förderinstrumente noch nie genutzt haben. Alle weiteren Betriebsmerkmale weisen allenfalls vereinzelt einen schwach signifikanten Zusammenhang mit der Wirkungsbewertung auf, was auf eine weitgehend homogene Einschätzung der überwiegend positiven Wirkungen ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen hindeutet.

2.2.8.3 Entwicklung des Beschäftigungsstands in den beteiligten Betrieben

Die Förderung durch Kurzarbeitergeld sowie durch begleitende Qualifizierungen während Kurzarbeit soll primär dem Erhalt der Beschäftigung und mittelfristig auch deren Ausbau dienen. Um zu diesem Themenkomplex einen ersten Anhaltspunkt zu erhalten, wurden die Befragten gebeten, die Entwicklung der Beschäftigung in ihrem Betrieb seit Jahresbeginn 2011 anzugeben. Hierfür stand eine fünfstufige Skala von „deutlich gesunken“ bis „deutlich gestiegen“ zur Verfügung. Aus **Abbildung 27** wird erkennbar, dass etwas mehr als die Hälfte der Betriebe von einem leichten oder deutlichen Anstieg der Beschäftigung seit Jahresbeginn 2011 berichtet. Demgegenüber gaben rund 29% der Betriebe an, dass die Beschäftigtenzahlen bei ihnen (deutlich) gesunken seien. Diese als durchweg positiv zu erachtende Beschäftigungsentwicklung ist mit Sicherheit nicht alleine auf die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen durch den ESF zurückzuführen.

Abbildung 27: Entwicklung der Beschäftigung seit Jahresbeginn 2011



Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Die Entwicklung der Beschäftigung in den Fallstudien wurde auf einen Vergleich des Ist-Zustandes mit der Situation vor Eintritt der Kurzarbeit abgestellt. Die Beschäftigungsentwick-

lung gegenüber der Situation vor der Kurzarbeit – bevor erste Maßnahmen wie Abbau Zeitarbeit, Auslaufen befristeter Verträge oder gar Kündigungen ergriffen wurden – gestaltet sich wie folgt (**Tabelle 29**): Mehr als ein Drittel (13) der befragten Betriebe weist eine positive Beschäftigungsentwicklung auf und bei weiteren elf Betrieben ist die Zahl der Beschäftigten in etwa gleich geblieben. Lediglich bei einer Minderheit von sechs Betrieben hat sie abgenommen, wobei die Rückgänge teilweise auch auf strukturelle und geschäftspolitische Neuausrichtungen zurückzuführen sind.

Tabelle 29: Beschäftigungsentwicklung in Fallstudienbetrieben

	Zahl
deutliche Zunahme (rd. 20% und mehr)	4
Zunahme	9
in etwa gleich	11
Abnahme	3
deutliche Abnahme	3
Quelle: Betriebsfallstudien	

Die Betriebe mit einer Beschäftigungszunahme konnten oder wollten jedoch nur im Ausnahmefall einen unmittelbaren oder direkten Zusammenhang mit der Qualifizierung bestätigen. Allerdings waren sämtliche Betriebe dieser Gruppe der Auffassung, dass die ESF-geförderte Qualifizierung einen Beitrag hierzu geleistet habe. Einige wenige Betriebe gaben darüber hinaus an, dass dieser Beitrag nicht unerheblich gewesen sei bzw. es sehr fraglich sei, ob die positive Entwicklung ohne die Weiterbildung so stattgefunden hätte.

Ähnliches gilt für den Erhalt von Arbeitsplätzen. Auch war die weit überwiegende Mehrheit der interviewten Betriebe der Auffassung, dass die ESF-geförderte Qualifizierung zum Erhalt von Arbeitsplätzen beigetragen habe, wobei der Zusammenhang ähnlich wie bei der gerade dargestellten Beschäftigungszunahme geschildert wird.

Im Kontext der Beschäftigungsentwicklung stellt sich gleichfalls die Frage nach den Zusammenhängen mit betrieblichen Charakteristika. Betrachtet man die in **Tabelle 30** zusammengefassten Schätzergebnisse der Regressionsanalysen zur Beschäftigungsentwicklung, so lässt sich erkennen, dass diese den Angaben der Befragten zufolge in Zielgebiet 1 signifikant weniger gut ausgefallen ist als in Zielgebiet 2. Des Weiteren fällt auf, dass die Betriebsgrößenklasse hierbei keine systematische Rolle zu spielen scheint, während alle betrachteten Wirtschaftszweige eine positivere Entwicklung berichten als die Referenzkategorie. Betriebe, die in der Vergangenheit bereits Förderungen der Arbeitsagentur oder des Jobcenters genutzt haben, neigen ebenfalls signifikant häufiger dazu, von einer positiven Beschäftigungsentwicklung zu sprechen. Analoges gilt auch für Betriebe, die über einen schriftlich fixierten Plan für Personalentwicklung und Weiterbildung verfügen. Hingegen scheint in 2011 die Beschäftigungsentwicklung bei Betrieben, die im 1. Halbjahr 2008 keine formalen Weiterbildungen durchgeführt haben, weniger erfreulich ausgefallen zu sein, wobei dieser Zusammenhang allerdings nur schwach signifikant ist.

Tabelle 30: Schätzergebnisse zur Entwicklung der Beschäftigung seit Jahresbeginn 2011

	Koeffizient	t-Wert
Zielgebiet 1	-0,2737	-3,06
Größenklasse unter 100 (2009) ¹⁾	-0,2047	-1,53
Größenklasse 100 bis 499 (2009) ¹⁾	-0,0762	-0,66
Verarbeitendes Gewerbe ²⁾	0,5647	3,16
Bau ²⁾	0,5387	2,56
Handel ²⁾	0,4931	2,17
IKT ²⁾	0,7433	2,84
Wirtschaftliche Dienstleistungen ²⁾	0,6166	2,99
Selbstständiger Betrieb	0,0465	0,53
Betriebsalter (in Jahren)	-0,0009	-1,07
Mind. eine Fördermöglichkeit von AA/JC schon genutzt	0,1708	2,32
Weiterbildungsplan vorhanden	0,1751	2,28
Keine formale Weiterbildung im 1. Halbjahr 2008	-0,2297	-1,81

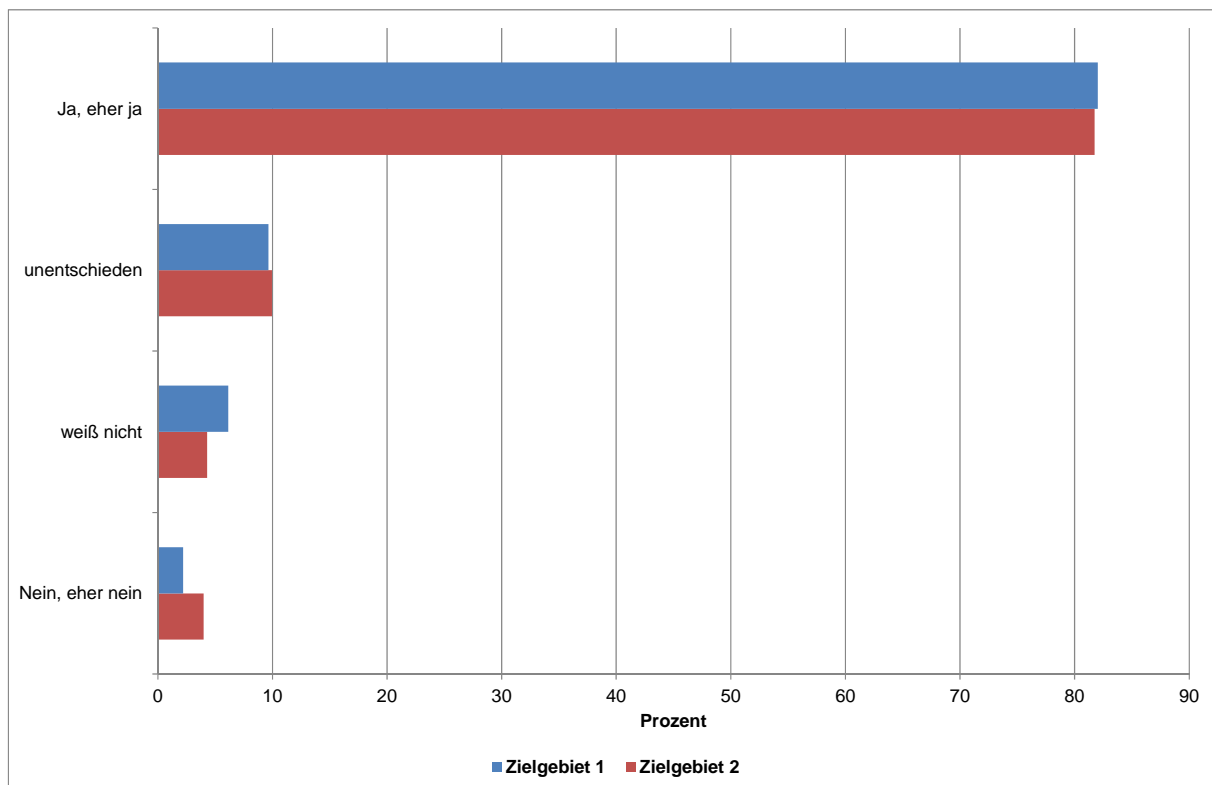
Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.
 1) Referenzgruppe: Größenklasse 500 und mehr Beschäftigte. 2) Referenzgruppe: Anderer Wirtschaftszweig.

Insbesondere die letzten beiden Befunde deuten darauf hin, dass eine regelmäßige und systematische Umsetzung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eine für den Unternehmenserfolg und die Beschäftigungssicherung bzw. -erweiterung Erfolg versprechende Strategie ist.

Abschließend ist festzuhalten, dass die Mehrzahl der an der Förderung beteiligten Betriebe Positives zur Beschäftigungsentwicklung (schriftliche Befragung und Fallstudien), zumindest aber zum Erhalt von Arbeitsplätzen (Fallstudien) berichten kann. Auch wenn ein direkter und unmittelbarer Zusammenhang nur für einige wenige Fallstudienbeispiele dargestellt werden kann, hat die ESF-Qualifizierung nach einhelliger Auffassung hierzu einen positiven Beitrag geleistet. Dieser Beitrag kann zwar nicht näher spezifiziert oder quantifiziert werden, ist jedoch von derartiger Relevanz, dass er nicht als unerheblich abgetan werden kann.

2.2.8.4 Interesse an ESF-geförderter Qualifizierung bei zukünftiger Kurzarbeit

Schließlich wurden die Befragten noch um ihre Antwort auf folgende Frage gebeten: „Falls Ihr Betrieb in Zukunft nochmals kurzarbeiten müsste, würden Sie wieder ESF-geförderte QualiKug-Maßnahmen durchführen?“ Die in **Abbildung 28** veranschaulichten Antworten lassen auf eine insgesamt sehr hohe Zufriedenheit mit der ESF-Förderung schließen, da in beiden Fördergebieten über 80% der Betriebe diese Frage bejahten.

Abbildung 28: Nochmalige Durchführung von ESF-geförderter Qualifizierung bei Kurzarbeit

Quelle: Schriftliche Betriebsbefragung. Eigene Berechnungen.

Hier kann festgehalten werden, dass sich auch die überwiegende Mehrheit der Fallstudienbetriebe vom bürokratischen Aufwand nicht abhalten ließe, wiederum eine Förderung für Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit zu beantragen. Allerdings befindet sich hierunter auch eine Hand voll Unternehmen, die sich zwar beteiligen, aber die Weiterbildungsmaßnahme grundsätzlich anders konzipieren würden. Lediglich zwei Fallbeispiele gaben an, keine ESF-Förderung mehr beantragen zu wollen und ein paar Betriebe wollten sich zum Befragungszeitpunkt nicht hypothetisch dazu äußern, ohne eine Beteiligung grundsätzlich ausschließen zu wollen.

2.3 Kosten-Nutzen-Abschätzung QualiKug

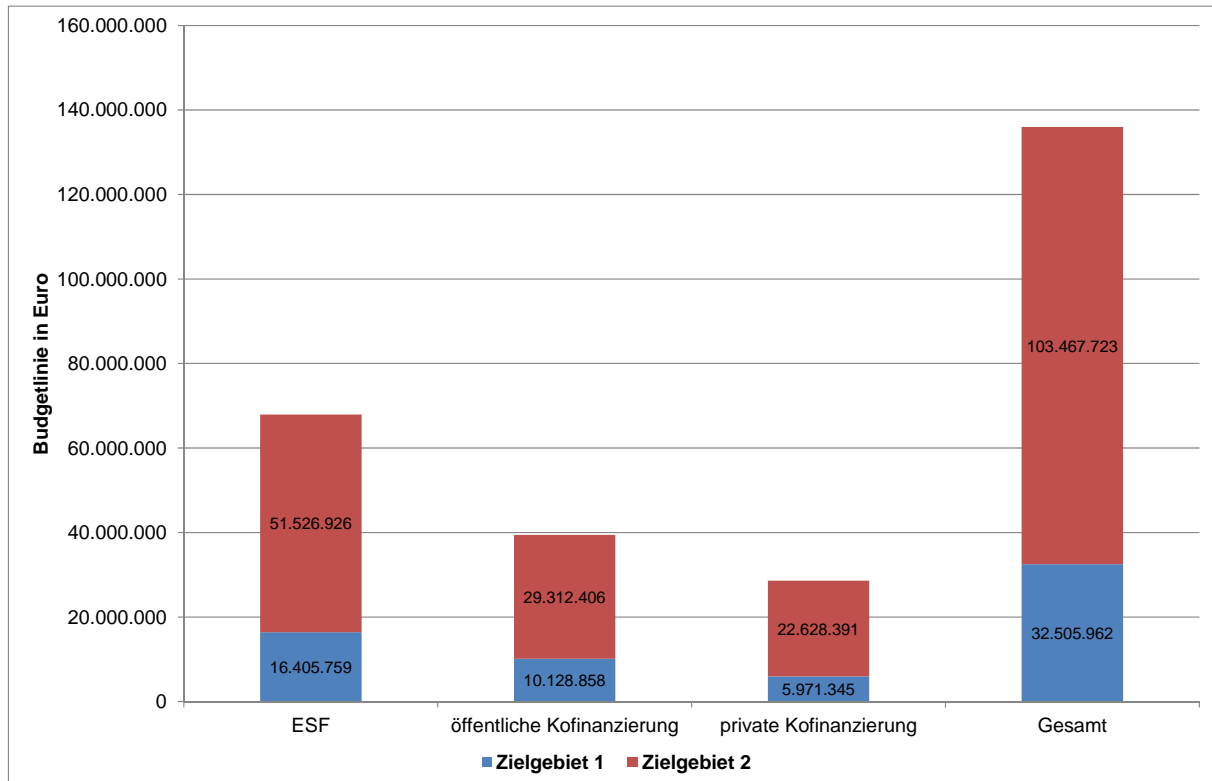
Für die Gesamtbeurteilung der Wirkungen einer Fördermaßnahme ist zunächst die Frage entscheidend, inwieweit die Maßnahme ihre Ziele erreicht hat, sie also als effektiv bezeichnet werden kann. Darüber hinaus ist allerdings auch die Frage nach ihrer Effizienz von Bedeutung. Für die Beurteilung der Effizienz einer Fördermaßnahme wiederum ist im wohlfahrtsökonomischen Sinne die Durchführung einer Kosten-Nutzen-Analyse erforderlich. Hierdurch wird ermittelt, ob das Ergebnis (der Nutzen) der Förderung ihren Aufwand (die Kosten) rechtfertigt. In diesem Zusammenhang steht somit die Frage im Mittelpunkt, ob die Ziele der Förderung mit dem kleinstmöglichen Aufwand erreicht werden. Um diese Frage zu beantworten ist zum einen eine möglichst vollständige Erfassung des Nutzens der Förderung und zum anderen ihrer Kosten notwendig, um diese in Beziehung setzen zu können. Diese Aufgabe ist alles andere als einfach und stellt hohe Anforderungen an das Datenmaterial.

So beinhaltet eine vollständige Nutzenerfassung zum einen die Ermittlung von Nettoeffekten einer Förderung, um die kausale Wirkung der Maßnahme auf eine oder mehrere Ergebnisgrößen abbilden zu können. Darüber hinaus schließt dies auch die Ermittlung nicht-monetärer Nutzenaspekte der Förderung mit ein – etwa eine Erhöhung der Lebenszufriedenheit oder der gesellschaftlichen Teilhabe der Geförderten. Schließlich muss eine vollständige Nutzenermittlung auch mögliche „Überschwappeffekte“ der Förderung, also positive Nebenwirkungen der Maßnahmenteilnahme eines/r Geförderten auf andere Personen wie z.B. Haushaltsmitglieder/Kinder umfassen. Allein aufgrund des Designs der Evaluation sowie des zur Verfügung stehenden Datenmaterials ist eine vollständige Ermittlung aller Nutzenaspekte der ESF-geförderten Qualifizierung während des Bezugs von konjunkturellem Kurzarbeitergeld nicht möglich.

Eine vollständige Abbildung der Kosten der Förderung ist ebenfalls alles andere als trivial. Theoretisch sind die Kosten der Förderung die in Geldeinheiten ausgedrückten Aufwände sämtlicher mit der Umsetzung und Durchführung der Förderung befassten Personen und Institutionen. Relevant sind somit also nicht nur die direkten Maßnahmekosten, d.h. diejenigen Ausgaben für die Förderung, die den Geförderten direkt oder indirekt zufließen (z.B. Kursgebühren), sondern auch die indirekten Förderkosten. Unter letztere fallen wiederum Kosten, die durch nicht-intendierte Nebenwirkungen der Maßnahme (z.B. mögliche Mitnahmeeffekte) entstehen sowie diejenigen Kosten, die für die Abwicklung der Förderung anfallen, also die Kosten für den Vollzug der Maßnahme. Letztere fallen hauptsächlich bei der BA an, da diese als sog. technischer Umsetzer der ESF-Maßnahmen fungiert. Da diese Umsetzung jedoch in das Tagesgeschäft der einzelnen Arbeitsagenturen integriert ist, lässt sich nur sehr schwer beziffern, welcher Aufwand mit der ESF-Maßnahme verbunden ist.

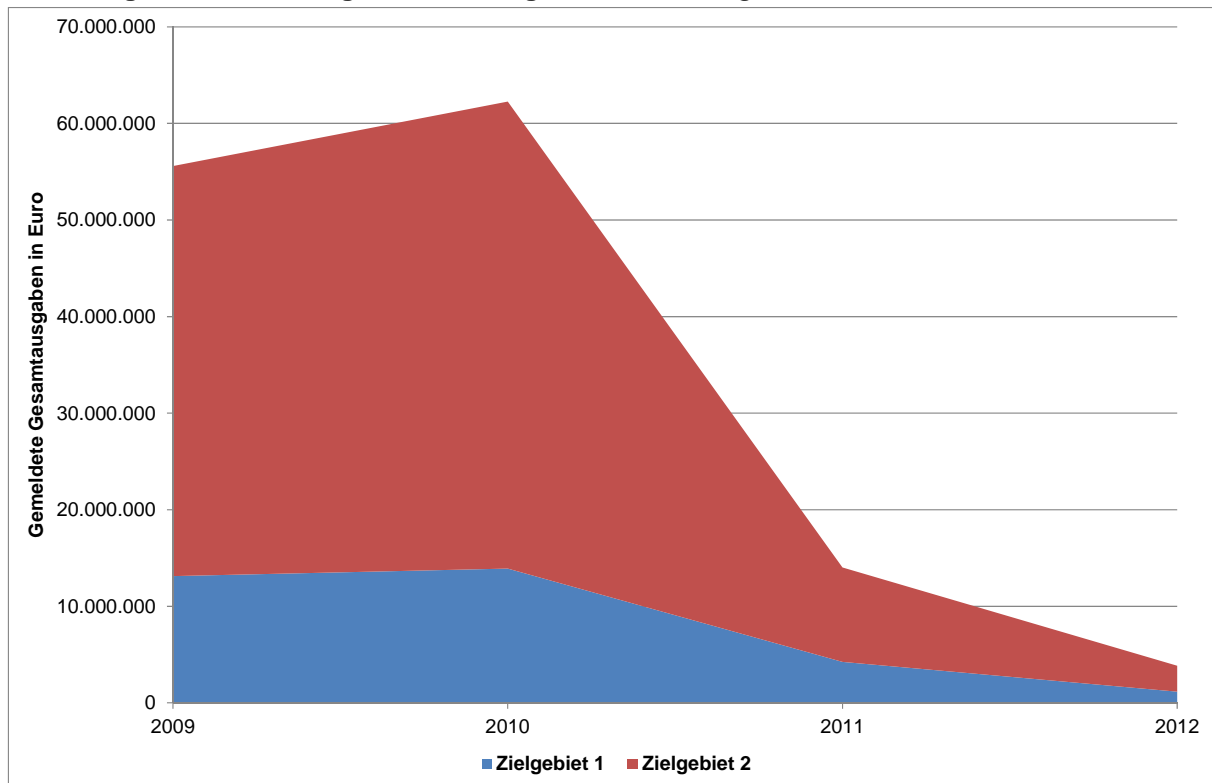
Aufgrund der genannten Schwierigkeiten kann für das Programm *QualiKug* keine umfassende Kosten-Nutzen-Analyse im oben beschriebenen Sinne durchgeführt werden. Stattdessen wird in diesem Kapitel eine Kosten-Nutzen-Abschätzung durchgeführt, bei der die direkten Maßnahmekosten in Beziehung zu den Ergebnissen der Förderung gesetzt werden. Die Ergebnisse der Förderung werden dabei in Anlehnung an das ESF-OP des Bundes operationalisiert, d.h. mit Hilfe der im Rahmen der Evaluation eigens erhobenen Ergebnisindikatoren abgebildet. Die direkten Maßnahmekosten ergeben sich aus den in ADELE erfassten Informationen zum finanziellen Maßnahmeverlauf.

In **Abbildung 29** wird die Budgetlinie des Programms *QualiKug* für den theoretisch möglichen Abrechnungszeitraum 2007-2015 veranschaulicht. Die Budgetlinie umfasst die bis Dezember 2012 angefallenen effektiven Ausgaben sowie die bis zum Ende der Förderperiode und der anschließenden Ausfinanzierungsperiode noch geplanten Ausgaben von insgesamt fast 136 Mio. Euro. Davon stammt mit knapp 68 Mio. Euro gut die Hälfte aus ESF-Mitteln sowie etwas mehr als 39 Mio. Euro aus nationaler und etwas weniger als 29 Mio. Euro aus privater Kofinanzierung. Da Eintritte in das Programm nur zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.03.2012 möglich waren, bezieht sich die Budgetlinie effektiv auf den Zeitraum 2009 bis 2012.

Abbildung 29: Budgetlinie des Programms QualiKug

Quelle: ADELE, Stand: 17.12.2012. Eigene Berechnungen.

Die bis Ende 2012 gemeldeten Gesamtausgaben der Endempfänger, also die Summe aus verausgabten ESF-Mitteln sowie öffentlicher und privater Kofinanzierung werden in **Abbildung 30** veranschaulicht. Diese umfassen insgesamt gut 135,7 Mio. Euro und damit fast 100% der Budgetlinie. Parallel zur eingangs dargestellten Entwicklung der Teilnehmerzahlen entfällt der Löwenanteil von rund 87% der gemeldeten Gesamtausgaben auf die Jahre 2009 und 2010. Mit über 60 Mio. Euro erreichten sie im Jahr 2010 ihr Maximum und fielen schon in 2011 rapide ab. Für das Jahr 2012 fallen dann nur noch die Ausgaben für die Eintritte im ersten Quartal des Jahres an.

Abbildung 30: Gesamtausgaben des Programms QualiKug 2009-2012

Quelle: ADELE, Stand: 17.12.2012. Eigene Berechnungen.

Da die Informationen zum Ergebnis der Förderung aus den Personenbefragungen stammen und sich diese auf Förderfälle der Jahre 2009 und 2010 beziehen, wird im Folgenden die Betrachtung auf diese beiden Jahre eingeschränkt. Aus **Tabelle 31** wird ersichtlich, dass in diesem Zeitraum fast 118 Mio. Euro an Gesamtausgaben gemeldet wurden, die sich auf über 165.400 Förderfälle beziehen. Daraus ergeben sich rechnerisch Ausgaben pro Förderfall, die zwischen fast 660 Euro in Zielgebiet 2 und gut 980 Euro in Zielgebiet 1 liegen.

Tabelle 31: Kosten-Nutzen-Indikatoren für die Jahre 2009 und 2010 – QualiKug

	Ausgaben	Förderfälle (FF)	Ausgaben pro Förderfall	Anteil erfolgreiche FF in %	Ausgaben pro erfolgreichem FF
Zielgebiet 1	27.039.103	27.518	983	33,6	2.924
Zielgebiet 2	90.797.869	137.909	658	29,3	2.247

Quelle: ADELE, Stand 17.12.2012. Eigene Berechnungen.

Vergleicht man diese mit den Angaben aus der europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS) gemäß Eurostat Datenbank (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>), so stellt man fest, dass diese Werte deutlich unter denen von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen liegen. So betragen die durchschnittlichen Ausgaben je Teilnehmer/in für Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland gemäß CVTS im Jahr 2010 rund 1.500 Euro. Die um rund ein Drittel bis über die Hälfte geringeren Pro-Kopf-Ausgaben für ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen dürften dabei wohl eher auf die inhaltliche Ausgestaltung der konkreten Einzelvorhaben und weniger auf deren Dauer zurückzuführen sein. Den Angaben im CVTS zufolge beträgt nämlich die Durchschnittsdauer der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in 2010 rund 23 Stunden, was in etwa drei (Ar-

beits-)Tagen entspricht. Demgegenüber liegt der Median der Kurse, die im Rahmen von *QualiKug* gefördert werden bei etwa fünf Tagen.

Schließlich wird aus **Tabelle 31** noch erkennbar, dass die Ausgaben pro erfolgreichem Förderfall zwischen 2.200 und 2.900 Euro liegen. Diese ebenfalls rein rechnerische Größe ergibt sich aus den Angaben in der Personenbefragung zum Ergebnisindikator des Programms *QualiKug*. Aus den beiden Befragungswellen von ESF-Geförderten der Jahre 2009 und 2010 geht hervor (vgl. auch oben **Kapitel 2.1.5**), dass im Schnitt gut 29% der Teilnehmer/innen in Zielgebiet 2 und fast 34% derjenigen in Zielgebiet 1 ihren Arbeitsplatz als sehr sicher einschätzen bzw. der ESF-Maßnahme einen sehr hohen Beitrag zur Sicherung ihres Arbeitsplatzes beimessen. Da die Befragungen als repräsentativ für die Gesamtheit der ESF-Geförderten in den beiden Jahren erachtet werden kann, impliziert dies, dass die rechnerischen Ausgaben pro Förderfall, der im Sinne des Ergebnisindikators des Programms als erfolgreich bezeichnet werden kann, in etwa dreimal so hoch sind wie die Ausgaben pro Förderfall überhaupt. Damit liegen sie deutlich unter den Ausgaben, die für eine Erreichung der Zielwerte des Ergebnisindikators gemäß ESF-OP des Bundes notwendig gewesen wären. Die Zielwerte von 19% bzw. 20% implizieren nämlich in etwa eine Verfünffachung der Ausgaben pro Förderfall, also etwas mehr als 4.900 Euro in Zielgebiet 1 und rund 3.300 Euro in Zielgebiet 2.

3. ESF-geförderte Qualifizierung während Transfer-Kurzarbeit

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zur Bewertung der ESF-geförderten Qualifizierung während des Bezugs von Transfer-Kug basieren auf der Personenebene auf einer Kombination aus Befragungs- und BA-Prozessdaten. Diese Ergebnisse finden sich in **Kapitel 3.1**. Darüber hinaus wurde die Datenbasis zur Evaluation von *QualiKug Transfer* noch um eine Befragung von Transfergesellschaften in drei Wellen erweitert. Diese wurde in den Monaten Januar bis März 2011, Oktober bis Dezember 2011 sowie Oktober/November 2012 mit Hilfe postalisch versandter Selbstausfüller durchgeführt. Die Auswertungsergebnisse sind in **Kapitel 3.2** zusammengefasst.

3.1 Analysen auf Personenebene

Für die Analysen auf Personenebene wurden auf Basis eines Antrags nach § 75 SGB X folgende Stichproben aus den BA-Prozessdaten³² gezogen:

- Teilnehmendenstichproben:
 - Informationen zu etwas mehr als 2.300 ESF-Geförderten während des Bezugs von Transfer-Kug im ersten Halbjahr 2009 (im Folgenden häufig als Berichtsjahr 2009 bezeichnet), d.h. Personen, die in eine solche Maßnahme im angegebenen Zeitraum eingetreten sind.
 - Informationen zu knapp über 2.200 ESF-Geförderten während des Bezugs von Transfer-Kug im zweiten und dritten Quartal 2010 (im Folgenden häufig als Berichtsjahr 2010 bezeichnet), d.h. Personen, die in eine solche Maßnahme im angegebenen Zeitraum eingetreten sind.

Diese Stichproben an ESF-Geförderten wurden genutzt, um die Struktur der Geförderten zu beschreiben und mit Hilfe ergänzender eigener Befragungen Informationen zur ESF-Qualifizierungsmaßnahme zu erheben und auszuwerten. Für das Berichtsjahr 2009 wurden im Januar/Februar 2011 insgesamt 600 Geförderte telefonisch befragt (Erstbefragung). Von diesen wurden fast 300 Personen am Jahresende 2011 – also etwas weniger als ein Jahr später – nochmals interviewt, um Informationen zum langfristigen Verbleib der Geförderten zu sammeln (Wiederholungsbefragung). Für das Berichtsjahr 2010 wurden ebenfalls am Jahresende 2011 im Rahmen einer Erstbefragung etwas mehr als 900 Geförderte telefonisch interviewt. Eine Wiederholungsbefragung von rund 430 dieser Personen wurde im 3./4. Quartal 2012 durchgeführt.

- Nicht-Teilnehmendenstichproben:
 - Zufallsstichprobe von fast 28.000 Personen, die am 31.12.2008 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und im ersten Halbjahr 2009 nicht in eine ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme während des Bezugs von Konjunktur-Kug oder Transfer-Kug eingetreten sind.

³² Aus datenschutzrechtlichen Gründen stehen für Forschungszwecke in der Regel nur Stichproben und nicht die Gesamtheit aller Geförderten zur Verfügung. Für die Bereitstellung der Daten danken wir IAB-ITM herzlich.

- Zufallsstichprobe von etwas weniger als 32.000 Personen, die am 31.03.2010 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und im zweiten und dritten Quartal 2010 nicht in eine ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme während des Bezugs von Konjunktur-Kug oder Transfer-Kug eingetreten sind.

Diese Zufallsstichproben aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden genutzt, um die Informationen zu den Geförderten besser einordnen zu können. Sie sind keine validen Vergleichsgruppen im Sinne kausalanalytischer Vorgehensweisen, da nicht bekannt ist, welche der Personen ebenfalls in Transferkurzarbeit waren. Diese Information liegt auf Individualebene in den Prozessdaten für den angegebenen Zeitraum leider nicht vor, sodass die Nicht-Teilnehmendenstichprobe nicht auf Transferkurzarbeitsgeldbezieher/innen beschränkt werden konnte. Eine eigenständige Befragung dieser Personengruppe fand nicht statt.

Die Prozessdaten der BA – insbesondere die sogenannten Integrierten Erwerbsbiographien, IEB – enthalten vorwiegend tagesgenaue Informationen zum Arbeitsmarktstatus (Beschäftigung inkl. Entgelt, Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug und Maßnahmeteilnahme) der Individuen. Darüber hinaus liegen auch einige sozio-demografische Charakteristika vor. Mit Hilfe dieser Zusatzerhebung konnten u.a. zusätzliche Merkmale der Geförderten, Informationen zur Ausgestaltung der Transfergesellschaft und der Qualifizierungsmaßnahme sowie zum Verbleib der Personen am aktuellen Rand gesammelt werden. Die Ergebnisse der Untersuchungen auf Personenebene finden sich in den folgenden Abschnitten, die nachfolgende **Tabelle 32** fasst noch einmal die Fallzahlen der jeweiligen Stichproben zusammen.

Tabelle 32: Fallzahlen für die Analysen auf Personeneben – QualiKug Transfer

	2009		
	Insgesamt	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende
Anzahl Personen aus IEB	30.275	2.318	27.957
Anzahl Personen Erstbefragung	600	600	-
Anzahl Personen Wiederholungsbefragung	293	293	-
	2010		
	Insgesamt	Teilnehmende	Nicht-Teilnehmende
Anzahl Personen aus IEB	34.227	2.247	31.980
Anzahl Personen Erstbefragung	922	922	-
Anzahl Personen Wiederholungsbefragung	434	434	-

Die Zusammenfassung der Auswertungen der Personendaten ist wie folgt aufgebaut. In **Kapitel 3.1.1** wird die Struktur der Teilnehmer/innen beschrieben. Hierfür werden sowohl Informationen aus den Prozessdaten der BA als auch aus der Personenbefragung herangezogen. Daran anschließend werden die im Rahmen der Befragung gesammelten Informationen zur Ausgestaltung des Transfer-Kug-Bezugs analysiert (**Kapitel 3.1.2**). In **Kapitel 3.1.3** finden sich die Befunde zu den Zugangswegen und Motiven der Teilnahme an der ESF-Maßnahme. Die inhaltliche Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme ist Gegenstand von **Kapitel 3.1.4**. Daran anschließend wendet sich **Kapitel 3.1.5** der Bewertung und Nutzeneinschätzung der Qualifizierungsmaßnahmen durch die Geförderten zu. Schließlich werden in **Kapitel 3.1.6** der kurz- und mittelfristige Arbeitsmarktstatus der Geförderten untersucht.

3.1.1 Struktur der Teilnehmer/innen

Einen ersten Überblick über die Struktur der Geförderten im Vergleich zur Zufallsstichprobe an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bietet **Tabelle 33**. Die darin enthaltenen Informationen beruhen auf einer Auswertung der Stichproben aus den Prozessdaten der BA. Es wird deutlich, dass der Frauenanteil an den ESF-geförderten Transfer-Kug-Bezieher/innen in beiden Berichtsjahren geringer ist als im Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Er liegt jedoch deutlich sowohl bei den Geförderten des Jahres 2009 als auch bei denen aus 2010 über dem Frauenanteil unter den Transfer-Kug-Bezieher/innen (vgl. BA-Statistik (2011)) von rund 27% (2009) bzw. ca. 24% (2010). Darüber hinaus fällt auf, dass die ESF-Geförderten beider Berichtsjahre im Mittel fast drei Jahre älter sind und deutlich seltener in Zielgebiet 1 leben als der Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

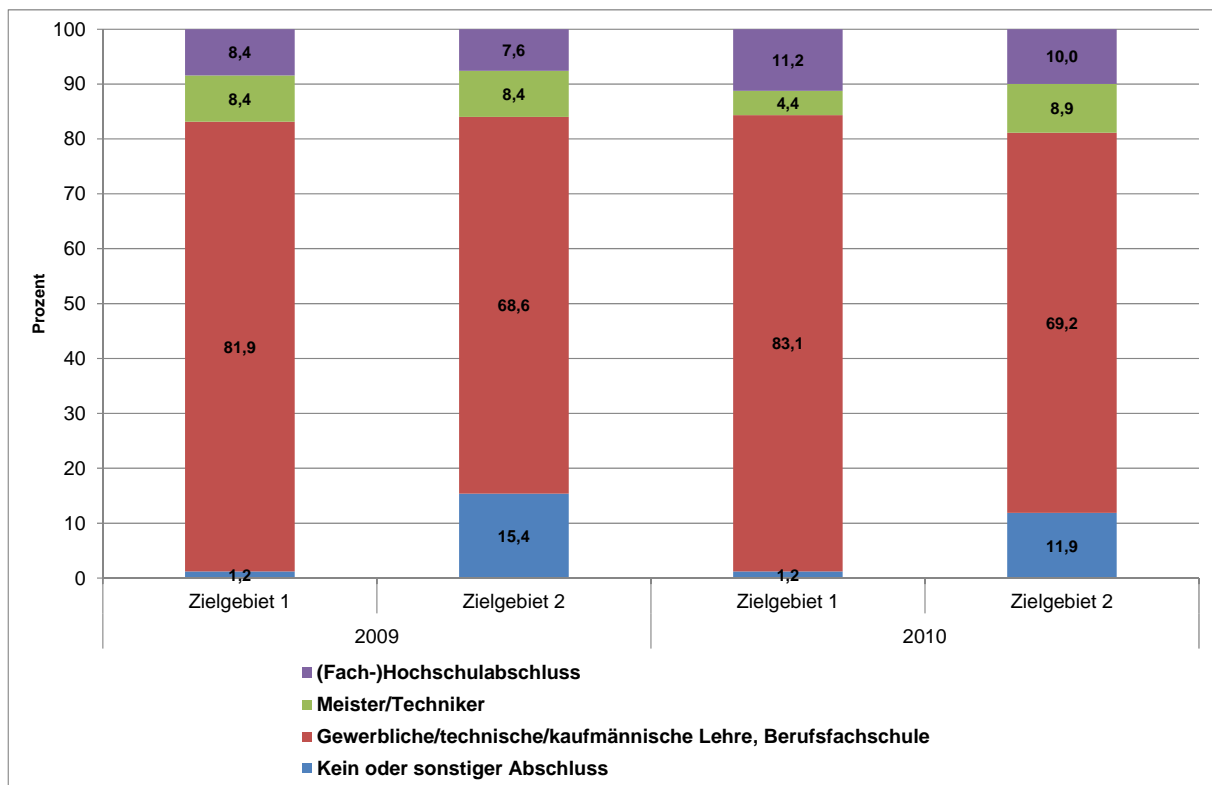
Tabelle 33: Sozio-demografische Charakteristika der Stichprobe aus den Prozessdaten

	2009				
	Insgesamt	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	ESF-Geförderte	Nicht-Geförderte
ESF-Geförderte	7,7	3,5	9,1	100,0	0,0
Frauen	45,0	48,1	43,8	34,3	45,8
Alter in Jahren	42,5	42,1	42,6	45,3	42,1
Zielgebiet 1	25,7	100,0	0,0	11,8	26,9
Deutsche*	92,9	98,0	91,0	90,1	93,2
	2010				
	Insgesamt	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	ESF-Geförderte	Nicht-Geförderte
ESF-Geförderte	6,6	6,0	6,8	100,0	0,0
Frauen	45,3	47,3	44,4	29,5	46,4
Alter in Jahren	42,7	42,6	42,7	45,1	42,5
Zielgebiet 1	30,0	100,0	0,0	27,5**	30,1
Deutsche*	92,4	96,6	90,7	93,1	92,4

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen. Prozentanteile (mit Ausnahme des Alters). * Aufgrund der Datenlage wird der Migrationshintergrund durch die Nationalität approximiert. ** Wurde bei Stichprobenziehung *oversampled*.

Betrachtet man die im Rahmen der Personenbefragungen gesammelten Informationen zum beruflichen Ausbildungsabschluss (vgl. **Abbildung 31**), so lässt sich erkennen, dass unter den ESF-Geförderten Transfer-Kug-Beziehern/innen klar gewerbliche, technische oder kaufmännische Lehrabschlüsse (inkl. Abschlüsse an Berufsfachschulen) dominieren. Dies gilt insbesondere für Zielgebiet 1, in dem in beiden Berichtsjahren deutlich mehr als 80% der Befragten angaben, über eine solche Berufsausbildung zu verfügen. Darüber hinaus berichteten zwischen knapp 8% und etwas mehr als 11% der Geförderten davon, einen (Fach-)Hochschulabschluss zu besitzen. Dies entspricht in etwa dem Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In Zielgebiet 2 lässt sich auch ein nennenswerter Anteil an Befragten ohne³³ Berufsabschluss beobachten. In Zielgebiet 1 ist dies hingegen praktisch nicht der Fall. Da die Mehrheit der Befragten in diesem Fördergebiet ihre berufliche Ausbildung noch zu DDR-Zeiten absolviert haben dürfte, ist dies kaum überraschend.

³³ Beziehungsweise mit einem sonstigen Abschluss. Diese Personengruppe ist in quantitativen Termini jedoch vernachlässigbar klein.

Abbildung 31: Berufsabschluss der ESF-Geförderten – QualiKug Transfer

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Die inhaltlich bedeutsamsten Informationen in den Prozessdaten sind – wie oben bereits erläutert – die tagesgenauen Daten zur Erwerbsbiographie der einzelnen Personen. Diese erlauben eine detaillierte Abbildung des Erwerbsverlaufs über einen sehr langen Zeitraum, wobei sowohl Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsphasen als auch Leistungsbezugs- und Maßnahmeteilnahmezeiten unterschieden werden können. Des Weiteren sind die (Tages-) Entgelte aus Beschäftigung bzw. Leistungsbezug enthalten. Mit den daraus ermittelbaren Indikatoren kann somit – analog zum Programm *QualiKug* – auch hier ein umfassendes Bild der individuellen Arbeitsmarktbiographie gezeichnet werden.

In **Tabelle 34** sind einige ausgewählte Indikatoren für die Geförderten beider Berichtsjahre sowie den Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dargestellt. Darüber hinaus enthält die Tabelle in der Spalte „Differenz“ den Mittelwertunterschied zwischen ESF-Geförderten und Nicht-Geförderten sowie in der letzten Spalte die Teststatistik eines t-Tests auf Gleichheit der beiden Mittelwerte. Ist der dortige Eintrag größer oder gleich 1,96, so kann mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 95% davon ausgegangen werden, dass sich die beiden Mittelwerte systematisch unterscheiden. Solche Werte sind durch Fettdruck hervorgehoben.

Unabhängig vom betrachteten erwerbsbiographischen Indikator lässt sich aus **Tabelle 34** der Schluss ziehen, dass die ESF-geförderten Transfer-Kug-Bezieher/innen beider Berichtsjahre eine in praktisch jeglicher Hinsicht systematisch erfolgreichere Erwerbsbiographie aufweisen als der Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. So waren die ESF-Geförderten in den Jahren vor Eintritt in die ESF-Maßnahme signifikant seltener arbeitslos oder arbeitssuchend, bezogen signifikant seltener Arbeitslosengeld, nahmen weniger an

arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil, wiesen längere Beschäftigungszeiten (am ersten Arbeitsmarkt) auf und hatten weitestgehend eine signifikant geringere Anzahl an Beschäftigungsepisoden³⁴. Dieser insgesamt erfolgreichere Erwerbsverlauf in der Vergangenheit lässt sich auch an der höheren Entlohnung dieser Personengruppe (Tagesentgelt aus Beschäftigung) erkennen.

Tabelle 34: Indikatoren der Erwerbsbiographie im Vergleich

	2009			t-test auf Mittelwertgleichheit
	ESF-Geförderte bei Transfer-Kug	Nicht-Geförderte	Differenz	
Anzahl Tage alos/asu - 1 Jahr	1.31	7.56	-6.25	16.01
Anzahl Tage alos/asu - 3 Jahre	8.70	36.72	-28.02	21.57
Anzahl Tage alos/asu - 5 Jahre	23.39	79.05	-55.66	22.10
Anzahl Bezugstage ALG - 1 Jahr	1.00	5.01	-4.01	12.58
Anzahl Bezugstage ALG - 3 Jahre	7.04	21.70	-14.66	14.15
Anzahl Bezugstage ALG - 5 Jahre	17.63	45.63	-28.00	14.52
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 1 Jahr	2.06	4.02	-1.96	4.49
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 3 Jahre	6.00	14.15	-8.16	9.05
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 5 Jahre	11.43	27.56	-16.13	11.04
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 1 Jahr	306.49	329.71	-23.22	11.18
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 3 Jahre	981.86	938.22	43.64	10.12
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 5 Jahre	1649.83	1508.56	141.28	20.26
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 1 Jahr	1.07	1.04	0.03	3.39
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 3 Jahre	1.27	1.30	-0.03	1.98
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 5 Jahre	1.46	1.57	-0.11	5.25
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2006	62.77	56.97	5.80	8.07
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2007	63.91	58.37	5.54	7.81
	2010			t-test auf Mittelwertgleichheit
	ESF-Geförderte bei Transfer-Kug	Nicht-Geförderte	Differenz	
Anzahl Tage alos/asu - 1 Jahr	0.25	8.72	-8.47	29.92
Anzahl Tage alos/asu - 3 Jahre	2.60	32.18	-29.58	38.43
Anzahl Tage alos/asu - 5 Jahre	15.17	71.91	-56.75	30.76
Anzahl Bezugstage ALG - 1 Jahr	0.14	6.09	-5.95	30.08
Anzahl Bezugstage ALG - 3 Jahre	2.40	17.90	-15.49	23.79
Anzahl Bezugstage ALG - 5 Jahre	9.18	37.07	-27.89	22.95
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 1 Jahr	5.67	4.93	0.74	1.63
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 3 Jahre	8.55	15.10	-6.54	7.95
Anzahl Tage in AMP-Maßnahme - 5 Jahre	12.02	27.83	-15.81	13.64
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 1 Jahr	256.01	329.09	-73.07	37.92
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 3 Jahre	950.10	948.24	1.85	0.52
Anzahl Beschäftigungstage 1. AM - 5 Jahre	1,618.22	1,516.02	102.19	17.24
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 1 Jahr	1.17	1.55	-0.38	7.77
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 3 Jahre	1.38	1.75	-0.37	1.56
Anzahl Beschäftigungsepisoden - 5 Jahre	1.62	1.93	-0.31	1.87
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2008	69.52	58.99	10.53	7.58
Tagesentgelt aus Beschäftigung - 2009	71.14	60.32	10.82	7.82

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Im Rahmen der Befragung wurden zusätzlich zu den oben genannten Kerncharakteristika noch weitere individual- und haushaltsspezifische Merkmale erhoben, die in den BA-Pro-

³⁴ Mit Beschäftigungsepisoden werden hier unterbrechungsfreie Beschäftigungsmeldungen bezeichnet. Dies entspricht nicht notwendigerweise der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, da nahtlose Übergänge von einem Arbeitgeber zu einem andern keine Unterbrechung der Beschäftigungsmeldung auslösen.

zessdaten entweder gar nicht vorliegen oder mangels Füllgrad nicht verwendet werden können. Einige ausgewählte davon werden in **Tabelle 35** veranschaulicht. Hieraus wird ersichtlich, dass sich unter den Geförderten des Jahres 2009 zwischen rund 18% und ca. 24% an Personen befanden, die angaben, mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen zu haben. Dieser Anteil ist unter den Geförderten des Jahres 2010 etwas geringer. Darüber hinaus lebten zwischen etwas mehr als zwei Dritteln (Zielgebiet 1, 2009) und knapp über drei Vierteln (Zielgebiet 2, 2009) aller befragten Personen mit einem festen Partner zusammen und rund ein Viertel bis ca. 31% gaben an, dass in ihrem Haushalt Kinder (unter 18) leben. Dabei ist der Anteil in Zielgebiet 2 etwas höher als in Zielgebiet 1.

Tabelle 35: Weitere Merkmale aus der Befragung

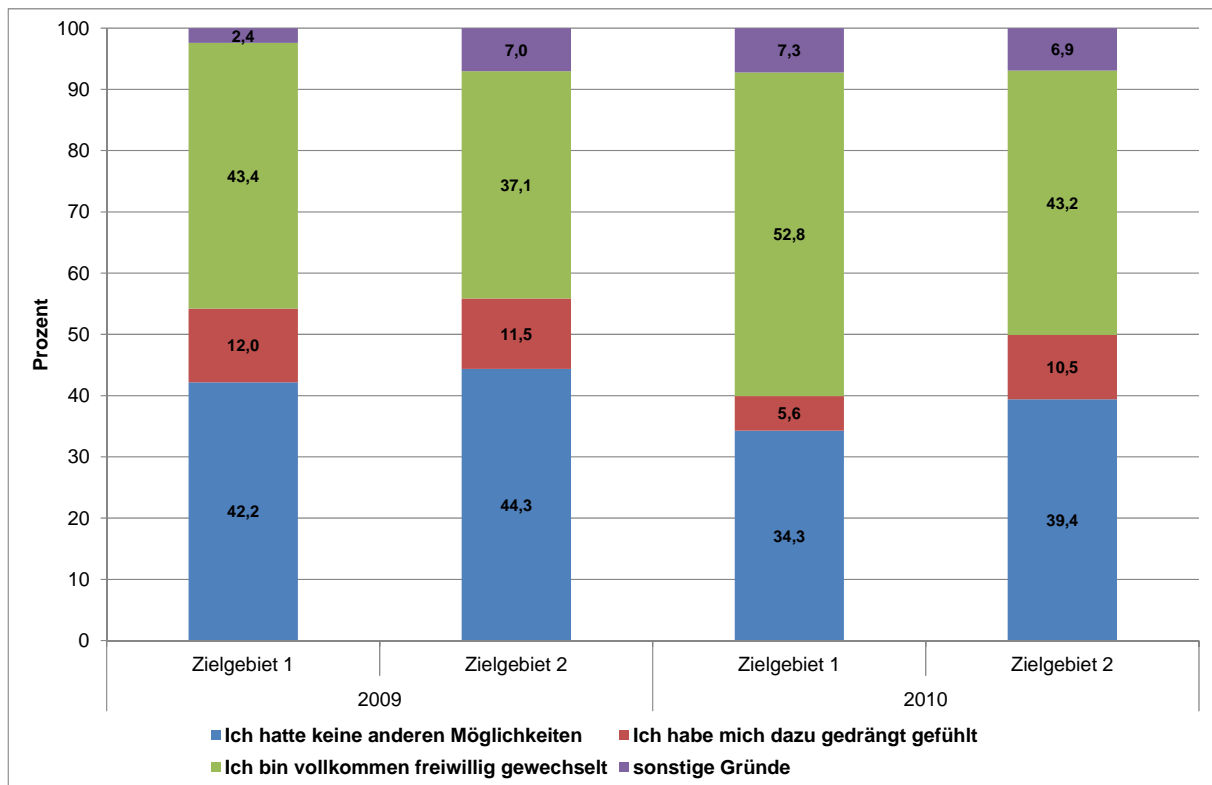
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Gesundheitliche Einschränkung	18.1	24.2	17.4	17.9
Feste/r Lebenspartner/in vorhanden	68.7	77.1	74.6	71.1
Kinder im HH vorhanden	25.3	29.7	24.5	31.0

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Im Gegensatz zu den im Rahmen von *QualiKug* geförderten Arbeitnehmern/innen scheint die Gruppe der ESF-Geförderten bei Transfer-Kug-Bezug deutlich weniger weiterbildungsaffin zu sein. So gaben im Rahmen der Befragung fast 81% (Zielgebiet 1) bzw. rund 80% (Zielgebiet 2) der Geförderten des Jahres 2009 an, im Jahr 2008 an keiner Weiterbildung teilgenommen zu haben. Unter den Befragten des Berichtsjahres 2010 war der Anteil an Personen, die angaben, im Jahr 2009 nicht an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen zu haben, zwar etwas geringer. Dennoch stellte diese Gruppe mit jeweils rund drei Vierteln in beiden Fördergebieten immer noch die deutliche Mehrheit. Im folgenden Kapitel werden einzelne Aspekte der Ausgestaltung des Transfer-Kug-Bezugs mit Hilfe der in der Personenbefragung erhobenen Informationen dargestellt.

3.1.2 Ausgestaltung des Transfer-Kug-Bezugs

Von den 600 (Berichtsjahr 2009) bzw. 922 (Berichtsjahr 2010) Befragten waren eigenen Angaben zufolge zum jeweiligen Befragungszeitpunkt 597 bzw. 916 bereits aus der Transfergesellschaft ausgetreten. Nur diese Personen werden im weiteren Verlauf des Kapitels in den Auswertungen berücksichtigt. Als Gründe für den Wechsel in die Transfergesellschaft gaben die Befragten entweder an, „keine anderen Möglichkeiten gesehen“ zu haben oder aber „vollkommen freiwillig gewechselt“ zu sein. Nur eine kleine Minderheit nutzte explizit die Antwortmöglichkeit, sich zur Teilnahme gedrängt gefühlt zu haben. Dies wird aus **Abbildung 32** deutlich. Aus dieser lässt sich auch erkennen, dass der Anteil an „freiwilligen Wechslern“ in Zielgebiet 1 jeweils deutlich höher ist als in Zielgebiet 2 sowie im Vergleich der beiden Berichtsjahre noch zugenommen hat.

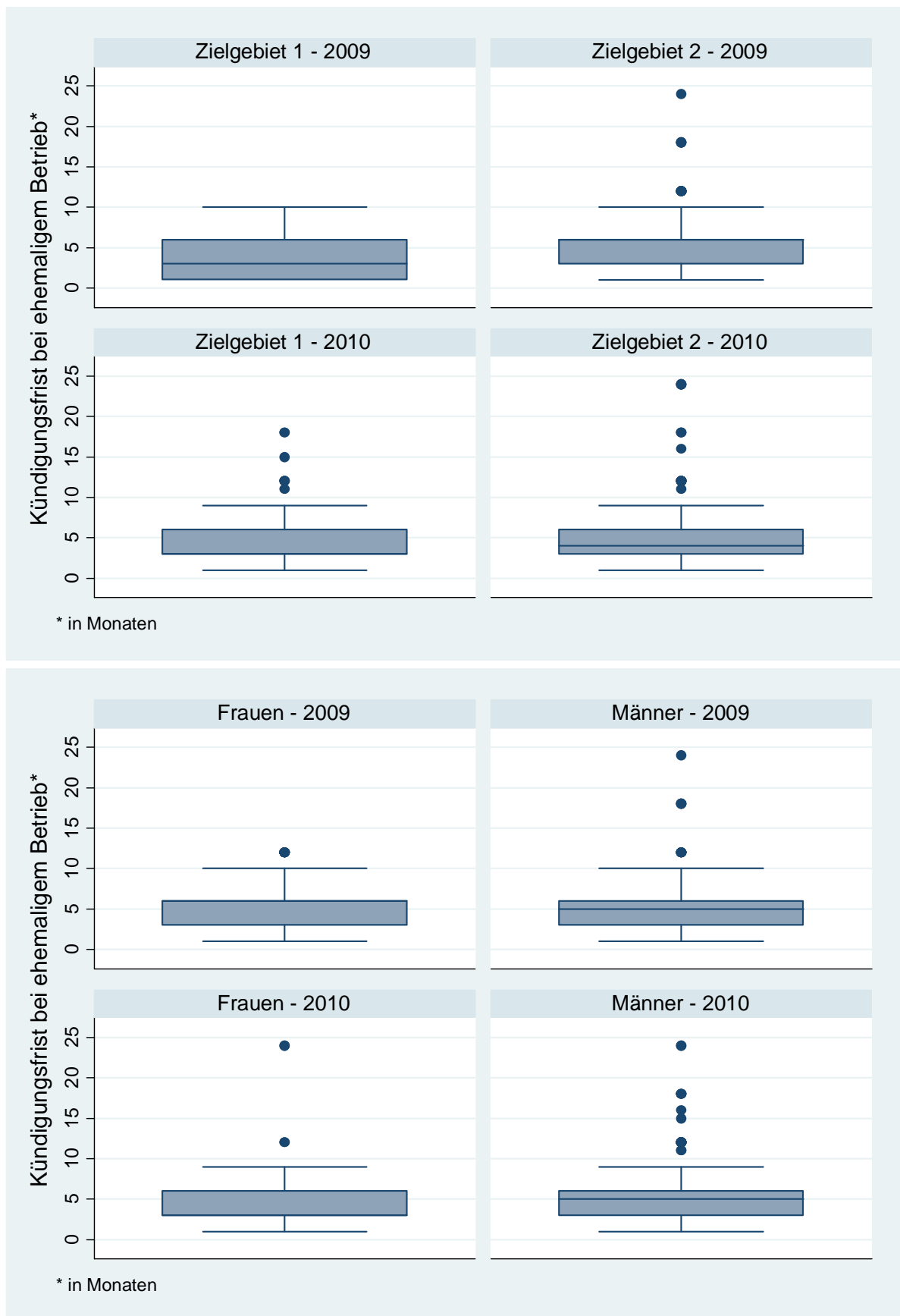
Abbildung 32: Gründe für den Wechsel in die Transfergesellschaft

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Die Angaben der befragten Personen zur Dauer der Kündigungsfrist beim alten Betrieb sowie zur Laufzeit des neuen Arbeitsvertrags werden in **Abbildung 33** mit Hilfe der oben (vgl. **Kapitel 2.1**) bereits erläuterten Boxplots veranschaulicht. Im Vergleich der beiden Fördergebiete sind dabei in Berichtsjahr 2009 deutlichere Unterschiede zu erkennen als in Berichtsjahr 2010. Demnach betrug der Median der Kündigungsfrist für die ESF-Geförderten des Jahres 2009 in Zielgebiet 1 drei Monate und sechs Monate in Zielgebiet 2. Unter diesen Befragten waren darüber hinaus lediglich rund 9% in Zielgebiet 1, die eine Kündigungsfrist von mehr als sechs Monaten angaben, wohingegen dies auf fast 20% der Befragten in Zielgebiet 2 zutraf.

Im Berichtsjahr 2010 lag der Median der Kündigungsfrist mit drei Monaten in Zielgebiet 1 und vier Monaten in Zielgebiet 2 sehr nahe beieinander. Auch die Anteile an Personen, die von einer Kündigungsfrist über sechs Monaten berichteten, waren unter den Geförderten des Jahres 2010 mit rund 17% in Zielgebiet 1 und 18% in Zielgebiet 2 praktisch gleich. Dabei muss jedoch einschränkend angemerkt werden, dass der Anteil an den Befragten, die sich an die Kündigungsfrist nicht mehr erinnern konnten, und deshalb mit „ich weiß nicht“ geantwortet haben, mit über 11% (2009) bzw. rund 19% (2010) aller Befragten jedoch recht hoch war.

Abbildung 33: Dauer Kündigungsfrist nach Zielgebieten und Geschlecht



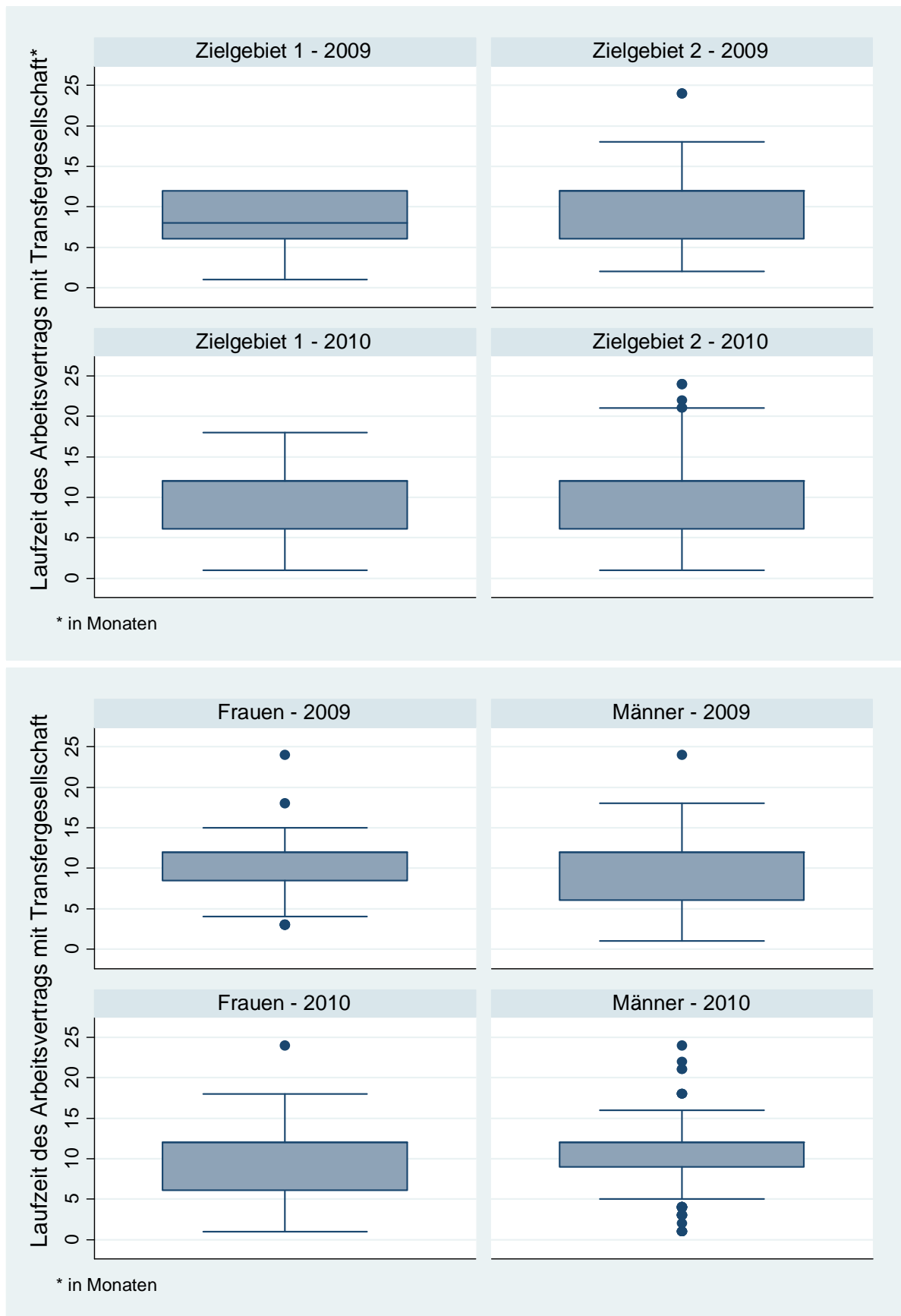
Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Aus dem unteren Teil der **Abbildung 33** geht des Weiteren hervor, dass der Median der angegebenen Kündigungsfrist bei Männern in beiden Berichtsjahren bei fünf Monaten liegt, wohingegen der der geförderten Frauen des Jahres 2009 sechs und der unter den weiblichen Geförderten in 2010 drei Monate betrug. Dabei sind bei Männern im Berichtsjahr 2010 wesentlich mehr Ausreißer nach oben zu erkennen als bei Frauen oder im Vergleich der beiden Geschlechter im Vorjahr. Dies schlägt sich auch darin nieder, dass für das Jahr 2010 fast 20% der Männer von einer Kündigungsfrist über sechs Monaten berichtete, während dies nur knapp 12% der Frauen taten. Im Jahr zuvor betrugen diese Anteile noch jeweils rund 19%.

Betrachtete man die Laufzeit des Arbeitsvertrags mit der Transfergesellschaft (vgl. **Abbildung 34**) im Vergleich der beiden Zielgebiete, so lassen sich erneut eher Unterschiede im Berichtsjahr 2009 beobachten. So betrug der Median unter den ESF-Geförderten des Jahres 2009 acht Monate in Zielgebiet 1, aber zwölf Monate in Zielgebiet 2. Die Hälfte der Befragten des Berichtsjahres 2010 beider Fördergebiete gab hingegen jeweils zwölf Monate an. Für das Jahr 2009 berichteten darüber hinaus rund 19% der Geförderten in Zielgebiet 1 von einer Laufzeit unter sechs Monaten, wohingegen dies in Zielgebiet 2 nur ca. 9% waren. Demgegenüber lagen diese Anteile für 2010 mit ca. 5% in Zielgebiet 1 und rund 8% in Zielgebiet 2 wieder deutlich näher beieinander.

Vergleicht man die Laufzeit der Arbeitsverträge von Frauen und Männern miteinander, so ergibt sich für das Berichtsjahr 2009 ein identischer Median von jeweils zwölf Monaten. Auch sonst sind im Geschlechtervergleich nur wenige Unterschiede zu erkennen. Am ehesten treten solche noch bei sehr kurzen Vertragslaufzeiten im Berichtsjahr 2010 auf. Für dieses Jahr berichteten Frauen deutlich häufiger als Männern (rund 13% vs. 5%) davon, dass die Laufzeit des Arbeitsvertrags weniger als sechs Monate betragen habe.

Abbildung 34: Laufzeit des Arbeitsvertrages mit der Transfergesellschaft nach Zielgebieten und Geschlecht



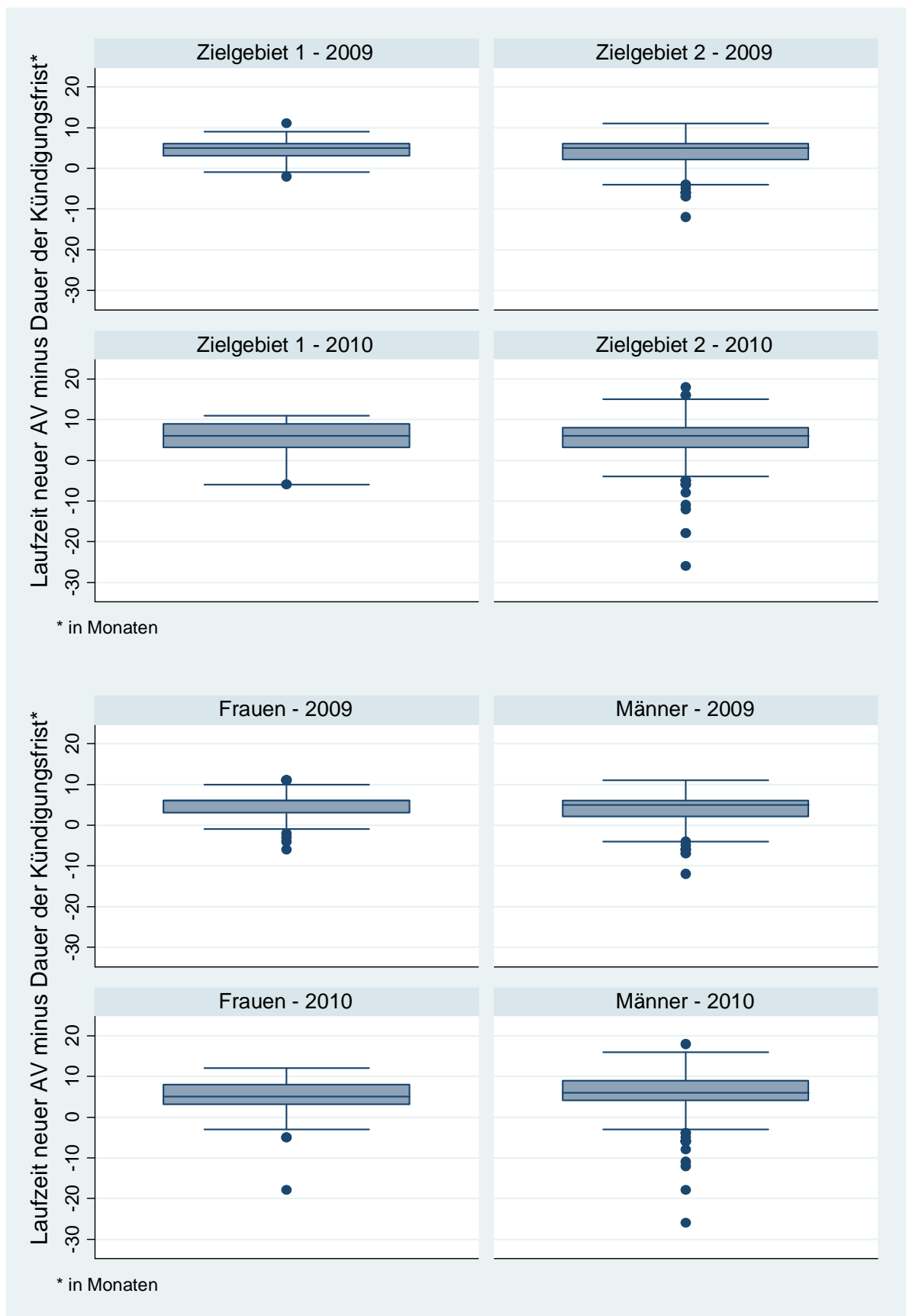
Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Bildet man die Differenz zwischen der Dauer der Kündigungsfrist und der Laufzeit des neuen Arbeitsvertrags, so stellt man fest, dass hier kaum Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten existieren. Dies ist in **Abbildung 35** wiederum mit Hilfe von Boxplots veranschaulicht. Diese Abbildung verdeutlicht, dass im Berichtsjahr 2009 in Zielgebiet 1 die Verteilung etwas kompakter war als in Zielgebiet 2 und weniger Ausreißer nach unten existierten. Im Median überschreitet die Laufzeit der neuen Arbeitsverträge der ESF-Geförderten des Jahres 2009 in beiden Fördergebieten die Kündigungsfrist jedoch um jeweils rund fünf Monate. Darüber hinaus ist in der weit überwiegenden Zahl aller Fälle die Differenz positiv, d.h. die Laufzeit der neuen Verträge ist länger als die Kündigungsfrist beim abgebenden Betrieb. Letzteres gilt wiederum ebenfalls für beide Zielgebiete gleichermaßen.

Für das Berichtsjahr 2010 können sehr ähnliche Ergebnisse beobachtet werden. Hier war die Laufzeit der neuen Arbeitsverträge im Median um sechs Monate höher als die Kündigungsfrist, was wiederum für beide Fördergebiete gleichermaßen gilt. Darüber hinaus war die Verteilung in Zielgebiet 1 wieder etwas kompakter als in Zielgebiet 2, in dem vergleichsweise viele Ausreißer nach unten existieren.

Schließlich ergeben sich auch im Vergleich der beiden Geschlechter keine allzu großen Auffälligkeiten. Aus dem unteren Teil der **Abbildung 35** lässt sich erkennen, dass die Verteilung der Differenz zwischen Arbeitsvertragslaufzeit und Kündigungsfrist bei Männern etwas breiter ist als bei Frauen und bei Männern relativ viele Ausreißer nach unten – v.a. im Berichtsjahr 2010 – zu beobachten sind. Der Median der Verteilung lag in den beiden Berichtsjahren mit fünf bzw. sechs Monaten allerdings sehr nahe beieinander.

Abbildung 35: Differenz zwischen der Laufzeit des neuen Arbeitsvertrags und der Dauer der Kündigungsfrist nach Zielgebieten und Geschlecht



Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Von den Geförderten des Jahres 2009 gaben rund 63% (Zielgebiet 1) bzw. ca. 74% (Zielgebiet 2) an, dass ein Profiling bzw. eine Eignungsfeststellungsmaßnahme durchgeführt worden sei. Von diesen Personen wiederum berichteten allerdings lediglich 36% in Zielgebiet 1 und knapp 45% in Zielgebiet 2, dass diese Maßnahme bereits vor Eintritt in die Transfergesellschaft stattgefunden habe. Mit anderen Worten wurde in ca. einem Viertel bis einem Drittel aller Fälle nach Auskunft der Befragten gar kein Profiling durchgeführt. In den anderen Fällen hat sie mehrheitlich nach Eintritt in den Transfer-Kug-Bezug stattgefunden. Für das Berichtsjahr 2010 lässt sich allerdings ein nennenswerter Anstieg beider Anteile beobachten. So berichteten für dieses Jahr rund 78% der ESF-Geförderten in Zielgebiet 1 und fast 80% in Zielgebiet 2 davon, dass ein Profiling stattgefunden habe und fast 55% (Zielgebiet 1) bzw. knapp 60% (Zielgebiet 2), dass selbiges vor Eintritt in die Transfergesellschaft absolviert wurde.

In diesem Zusammenhang wurden auch Detailinformationen zur konkreten Durchführung und zu den Ergebnissen des Profiling erfragt. Insbesondere wurden die Befragten um Auskunft darüber gebeten, ob die folgenden Themen Gegenstand des Profiling waren und falls ja, ob hier Schwächen bei ihnen festgestellt wurden:

- Fähigkeit im Team zu arbeiten
- Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten
- methodische Kompetenzen wie z.B. organisatorische Fähigkeiten
- fachliche oder berufliche Kompetenzen
- Deutschkenntnisse
- Flexibilität oder Belastbarkeit
- Fähigkeit, sich an neue berufliche Aufgaben anzupassen
- Fähigkeit, sich selbst darzustellen
- Computer- und Internetkenntnisse
- Fremdsprachenkenntnisse

In **Tabelle 36** wird veranschaulicht, welche der oben genannten Themen in wie viel Prozent der durchgeführten Eignungsfeststellungsmaßnahmen nicht Gegenstand waren.

Tabelle 36: Nicht Gegenstand des Profiling

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Computer- und Internetkenntnisse	21,3	8,9	8,3	9,9
Deutschkenntnisse	27,7	23,1	41,3	34,9
Fachliche oder berufliche Kompetenzen	19,6	15,0	13,9	15,7
Fähigkeit im Team zu arbeiten	19,6	12,9	13,9	13,6
Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten	21,7	13,4	12,8	11,5
Fähigkeit, sich an neue berufliche Aufgaben anzupassen	17,4	17,1	15,9	19,9
Fähigkeit, sich selbst darzustellen	10,9	20,7	18,7	20,8
Flexibilität oder Belastbarkeit	17,4	9,7	12,8	16,2
Fremdsprachenkenntnisse	29,2	22,2	25,6	22,8
Methodische Kompetenzen	21,7	23,9	27,9	23,2

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass die überwiegende Zahl der durchgeführten Maßnahmen in beiden Berichtsjahren fast alle genannten Themen zum Gegenstand gehabt zu haben scheinen. Lediglich Sprachkenntnisse sowie methodische Kompetenzen waren dem-

nach in mehr als 20% aller Fälle und im Durchschnitt der beiden Zielgebiete sowohl 2009 als auch 2010 kein Thema des Profiling. Darüber hinaus fällt im Vergleich der beiden Zielgebiete auf, dass deutliche Unterschiede dahingehend bestehen, was in der Eignungsfeststellungsmaßnahme nicht thematisiert wird. So scheinen in Zielgebiet 1 häufiger als in Zielgebiet 2 Sprach- und EDV-Kenntnisse sowie die Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten keine Rolle zu spielen, wohingegen das Umgekehrte vor allem für die Fähigkeit zur Selbstpräsentation gilt.

Bei den am häufigsten festgestellten Schwächen als Profilingergebnis handelt es sich den Angaben der Befragten zufolge in Zielgebiet 1 vor allem um Fremdsprachenkenntnisse (ca. 49% aller Nennungen für 2009 und rund 52% für 2010), Computer- und Internetkenntnisse (für 2009 rund 13% aller Nennungen; für 2010 ca. 25%) sowie um die Fähigkeit, sich selbst darzustellen (knapp 10% aller Nennungen für 2009 und knapp 6% in 2010). In Zielgebiet 2 ergibt sich ein sehr ähnliches Bild. Auch hier dominieren die beiden erstgenannten Aspekte. Am dritthäufigsten wird hier jedoch von den Geförderten des Jahres 2009 von Schwächen bei den fachlichen und beruflichen Kompetenzen berichtet, wohingegen die Geförderten des Jahres 2010 hier ebenfalls die Fähigkeit sich selbst darzustellen nennen.

Neben der Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen bieten Transfergesellschaften in der Regel ein breites Spektrum an weiteren Leistungen an. Aus diesem Grund wurden die Befragten um Auskunft darüber gebeten, welche Leistungen in ihrer Transfergesellschaft angeboten wurden und welche davon sie tatsächlich genutzt haben. In **Tabelle 37** wird zunächst veranschaulicht, welche Leistungen nicht angeboten wurden. Dabei fällt zunächst auf, dass – von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen – die Befragten aus Zielgebiet 1 deutlich häufiger als die aus Zielgebiet 2 davon berichten, bestimmte Leistungen seien ihnen nicht angeboten worden.

Insgesamt am seltensten angeboten wurden den Befragten beider Fördergebiete und Berichtsjahre zufolge Kinderbetreuung, befristete Tätigkeiten in einem anderen Betrieb sowie die Begleitung bei Vorstellungsgesprächen. Dies wurde im Durchschnitt der beiden Zielgebiete und Berichtsjahre jeweils von zum Teil deutlich mehr als 60% der Befragten berichtet. Ebenfalls relativ häufig nicht Gegenstand des Leistungsspektrums der Transfergesellschaften waren demnach befristete Beschäftigungsmöglichkeiten bei einer Zeitarbeitsfirma, Existenzgründungsvorbereitung oder -beratung und Praktika in einem Betrieb, was im Schnitt der beiden Fördergebiete immerhin noch von mindestens der Hälfte der ESF-Geförderten angegeben wurde. Am anderen Ende des Spektrums finden sich im Berichtsjahr 2009 Bewerbungstrainings, Gruppenbetreuung sowie die Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Für das Berichtsjahr 2010 ergibt sich dahingehend ein auffälliger Unterschied, als hier den Angaben der Befragten zufolge Gruppenbetreuungen seltener und dafür Einzelbetreuungen häufiger zum Leistungsspektrum der Transfergesellschaften gehört haben. Im Vergleich der beiden Berichtsjahre lässt sich ferner aus den Angaben der Befragten auch eine Tendenz dazu ablesen, dass die genannten Leistungen insgesamt seltener nicht angeboten werden.

Tabelle 37: Nicht angebotene Leistungen der Transfergesellschaften

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Befristete Arbeit bei einer Zeitarbeitsfirma	73,2	58,2	57,9	55,9
Befristete Tätigkeit in einem anderen Betrieb	89,0	74,7	77,5	71,8
Begleitung bei Vorstellungsgesprächen	76,3	65,3	61,4	70,0
Bewerbungstraining	15,7	6,0	4,8	4,8
Einzelbetreuung	53,7	23,0	27,9	20,2
Existenzgründungsvorbereitung oder Beratung hierzu	69,1	46,7	55,4	46,5
Gruppenbetreuung	24,4	29,4	38,1	31,2
Kinderbetreuung	93,1	91,8	91,2	94,5
Planung des weiteren Berufswegs	54,9	38,0	37,1	36,4
Praktikum in einem Betrieb	67,1	58,5	58,3	53,2
Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz	39,0	23,6	19,4	17,5
Unterstützung bei persönlichen Problemen	41,5	40,7	33,8	40,0
Vermittlung von Kontakten zu Arbeitgebern	53,0	41,4	32,3	32,4

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Praktisch spiegelbildlich hierzu verteilen sich die Antworten auf die Frage nach den tatsächlich genutzten Leistungen der Transfergesellschaft (vgl. **Tabelle 38**). Hier dominieren in beiden Berichtsjahren klar die drei am seltensten nicht angebotenen Leistungen, d.h. für 2009 Bewerbungstrainings, Gruppenbetreuung sowie Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz sowie für 2010 auch die Einzelbetreuung. In Zielgebiet 2 scheint Letztere darüber hinaus auch schon in 2009 eine wichtige Rolle gespielt zu haben, was in Zielgebiet 1 in diesem Jahr – vermutlich auch aufgrund des selteneren Angebots – eher weniger ausgeprägt gewesen zu sein scheint. Dabei lässt sich im Vergleich der beiden Berichtsjahre eine klare Tendenz zu einer verstärkten Nutzung der Angebote der Transfergesellschaft aus den Angaben der Befragten ablesen.

Tabelle 38: Durch die Befragten genutzte Leistungen der Transfergesellschaften

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Befristete Arbeit bei einer Zeitarbeitsfirma	7,3	8,1	13,7	18,6
Befristete Tätigkeit in einem anderen Betrieb	1,2	7,6	20,0	29,6
Begleitung bei Vorstellungsgesprächen	7,5	11,3	16,1	34,0
Bewerbungstraining	75,9	85,8	90,7	92,8
Einzelbetreuung	34,1	63,2	81,3	91,6
Existenzgründungsvorbereitung oder Beratung hierzu	4,9	16,2	14,8	25,8
Gruppenbetreuung	68,3	61,9	86,1	87,7
Kinderbetreuung	1,4	0,2	0,0	9,1
Planung des weiteren Berufswegs	36,6	46,2	78,8	80,0
Praktikum in einem Betrieb	14,6	15,2	39,6	43,5
Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz	45,1	58,0	76,9	83,8
Unterstützung bei persönlichen Problemen	17,1	26,3	43,4	42,0
Vermittlung von Kontakten zu Arbeitgebern	32,5	41,0	74,4	75,9

Quelle: Personenbefragung *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Die Erreichbarkeit der Berater und Vermittler in der Transfergesellschaft – sei es persönlich, telefonisch oder via E-Mail – beurteilt die Mehrheit der Befragten in beiden Fördergebieten und Berichtsjahren als sehr gut (vgl. **Tabelle 39**), wobei die Bewertungen unter den Geförderten des Jahres 2010 noch positiver ausfallen als unter denen des Vorjahres.

Tabelle 39: Erreichbarkeit der Vermittler und Berater in der Transfergesellschaft

	2009					
	Zielgebiet 1			Zielgebiet 2		
	persönlich	telefonisch	via E-Mail	persönlich	telefonisch	via E-Mail
sehr gut	50,6	56,3	50,0	56,0	56,0	58,0
eher gut	36,7	33,8	37,5	34,9	34,3	31,9
eher schlecht	12,7	7,5	6,3	6,8	7,2	5,9
sehr schlecht	0,0	2,5	6,3	2,2	2,6	4,2

	2010					
	Zielgebiet 1			Zielgebiet 2		
	persönlich	telefonisch	via E-Mail	persönlich	telefonisch	via E-Mail
sehr gut	57,9	63,1	64,3	58,2	61,6	63,2
eher gut	36,0	32,0	29,9	34,9	32,3	31,0
eher schlecht	5,4	3,7	2,6	5,3	4,8	2,8
sehr schlecht	0,8	1,2	3,2	1,6	1,3	3,0

Quelle: Personenbefragung *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Dies schlägt sich auch in der Gesamtzufriedenheit der ESF-geförderten Transfer-Kug-Bezieher/innen mit der Transfergesellschaft nieder. So gaben in Zielgebiet 2 rund 84% der Geförderten des Jahres 2009 und 86% des Jahres 2010 an, dass sie bei einer Betriebsstilllegung nochmals in eine Transfergesellschaft eintreten würden. In Zielgebiet 1 waren dies fast 79% (2009) bzw. 87% (2010) aller Befragten. Diejenigen, die diese Frage verneint haben, gaben als Grund hierfür fast ausnahmslos an, dass die Transfergesellschaft für sie „nichts gebracht“ habe.

Im folgenden Kapitel werden mit Hilfe der Befragungsdaten die Zugangswege in die ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme sowie die Teilnahmemotive der Geförderten dargestellt. Diese Resultate beziehen sich lediglich auf diejenigen Befragten, die sich zum Befragungszeitpunkt tatsächlich an die ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme erinnern konnten.

3.1.3 Zugangswege und Motive der Teilnahme an ESF-Maßnahme

Um sicherzugehen, dass die befragten Personen zumindest mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit Auskunft über die interessierende ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme geben, wurden die Personen zunächst gefragt, an wie vielen Qualifizierungsmaßnahmen sie während des Transfer-Kug-Bezugs teilgenommen haben. Falls sie mehr als eine solche Maßnahme nannten, wurden sie gefragt, ob sie sich an die ESF-geförderte Maßnahme im ersten bzw. zweiten Quartal 2009 erinnern können. Als Hilfestellung wurde auf die Europaflagge verwiesen, die im Rahmen dieser Maßnahme an verschiedenen Stellen aufgetaucht sein müsste. Zu den im Folgenden dargestellten Details der Maßnahme wurden dann nur diejenigen Personen befragt, dieangaben sich erinnern zu können. Für das Berichtsjahr 2009 traf dies auf 350 von 600 Befragten zu, für das Berichtsjahr 2010 auf 632 von 922. Die empirische Basis reduziert sich somit erheblich, was bei der Interpretation der Befragungsergebnisse beachtet werden muss³⁵.

³⁵ Analog zur Befragung zu *QualiKug* wurde in der zweiten Befragungswelle (d.h. zum Berichtsjahr 2010) diesem „Erinnerungsproblem“ dadurch begegnet, dass der Befragungsumfang (d.h. die Interviewdauer) reduziert wurde und die hierdurch frei gewordenen Ressourcen für eine Aufstockung der Nettofallzahlen der Befragung genutzt wurden.

Hinsichtlich der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme wurden die Befragten zunächst um Auskunft darüber gebeten, wie sie auf die Maßnahme aufmerksam geworden sind und auf welchem Weg sie letztlich zur Teilnahme gekommen sind. Hierfür wurden den Personen mehrere Informationskanäle bzw. Zugangswege angeboten, von denen sie mehr als einen auswählen konnten. **Tabelle 40** fasst die Antworten der ESF-geförderten Transfer-Kug-Bezieher/innen nach Zielgebieten getrennt zusammen.

Tabelle 40: Zugang zur ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme

Kenntnis von und Zugang zu Weiterbildungsmaßnahme	Zielgebiet 1 - 2009		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	3,4	13,8	82,8
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	1,8	1,8	96,4
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	6,9	3,5	89,6
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	3,5	8,6	87,9
auf meinen eigenen Wunsch hin (Eigeninitiative)	10,3	43,1	46,6
durch Weiterbildungseinrichtung	1,7	13,8	84,5
durch Transfergesellschaft	12,1	53,5	34,4
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	5,2	5,2	89,6
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	3,4	20,7	75,9
Kenntnis von und Zugang zu Weiterbildungsmaßnahme	Zielgebiet 2 - 2009		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	9,0	7,5	83,5
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	4,2	5,2	90,6
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	10,7	8,7	80,6
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	6,2	8,6	85,2
auf meinen eigenen Wunsch hin (Eigeninitiative)	7,9	48,3	43,8
durch Weiterbildungseinrichtung	9,8	11,2	79,0
durch Transfergesellschaft	15,8	55,1	29,1
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	12,1	6,2	81,7
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	11,5	19,8	68,8
Kenntnis von und Zugang zu Weiterbildungsmaßnahme	Zielgebiet 1 - 2010		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	5,0	8,2	86,8
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	4,9	2,2	92,9
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	8,7	5,4	85,9
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	10,4	10,4	79,2
auf meinen eigenen Wunsch hin (Eigeninitiative)	15,4	41,2	43,4
durch Weiterbildungseinrichtung	7,2	20,4	72,4
durch Transfergesellschaft	10,9	70,6	18,5
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	8,2	6,0	85,7
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	5,5	12,0	82,5
Kenntnis von und Zugang zu Weiterbildungsmaßnahme	Zielgebiet 2 - 2010		
	aufmerksam gemacht	zur Teilnahme gekommen	weder noch
durch Arbeitgeber, Personalabteilung, Weiterbildungsleit.	5,0	8,2	86,9
durch Betriebsrat, betriebliche Vertrauensperson	4,1	2,3	93,7
durch Freunde, Bekannte, andere Mitarbeiter	12,0	5,2	82,8
durch Informationsveranstaltungen, Vorträge, etc.	8,6	5,9	85,6
auf meinen eigenen Wunsch hin (Eigeninitiative)	10,0	61,4	28,6
durch Weiterbildungseinrichtung	8,2	13,6	78,2
durch Transfergesellschaft	12,7	62,4	24,9
durch Mitteilungen oder Anzeigen in den Medien	12,0	5,0	83,1
durch eine Beratungsstelle, durch eine/n Berater/in	5,9	12,3	81,7

Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Aus obiger Tabelle geht hervor, dass in beiden Fördergebieten und Berichtsjahren jeweils die Transfergesellschaft am häufigsten als Informationskanal und Zugangsweg genannt wird. An zweiter Stelle der Nennungen folgt dann bereits die Eigeninitiative, die für das Jahr 2010 in Zielgebiet 2 beinahe gleich häufig wie die Transfergesellschaft genannt wird, im Hinblick auf die Aufmerksamkeit auf und den Zugang in die Maßnahme gefolgt von Beratungsstellen und der Weiterbildungseinrichtung. Alle anderen Informationskanäle und Zugangswege waren in beiden Jahren und Zielgebieten den Befragungsangaben zufolge nur von untergeordneter Bedeutung.

Betrachtet man die Angaben der befragten Personen zu den Gründen bzw. Motiven ihrer Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme (vgl. **Tabelle 41**), so ergibt sich im Vergleich der beiden Fördergebiete und Berichtsjahre ein stark auffallender Unterschied. Während in Berichtsjahr 2009 das Motiv „Vorbereitung der Selbstständigkeit“ in Zielgebiet 2 eine deutlich größere Rolle als in Zielgebiet 1 gespielt hat, gilt das genau Umgekehrte für die Geförderten des Jahres 2010. Dabei muss jedoch auch betont werden, dass dieser Grund insgesamt nur von untergeordneter Bedeutung ist. Die Nennung dieses Motivs lag in beiden Jahren und Fördergebieten jeweils mehr als 20 Prozentpunkte unter dem danach folgenden Grund („Zeit überbrücken“).

Tabelle 41: Motive für die Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Um Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz zu erhöhen	98,3	94,9	96,7	98,0
Um mich sinnvoll zu betätigen	86,0	84,2	83,6	81,5
Um Arbeitsleistung zu erhalten bzw. zu verbessern	84,2	92,1	82,6	85,5
Um Zeit zu überbrücken	44,8	47,8	43,7	42,0
Um mich selbstständig machen zu können	1,7	11,0	21,5	13,3

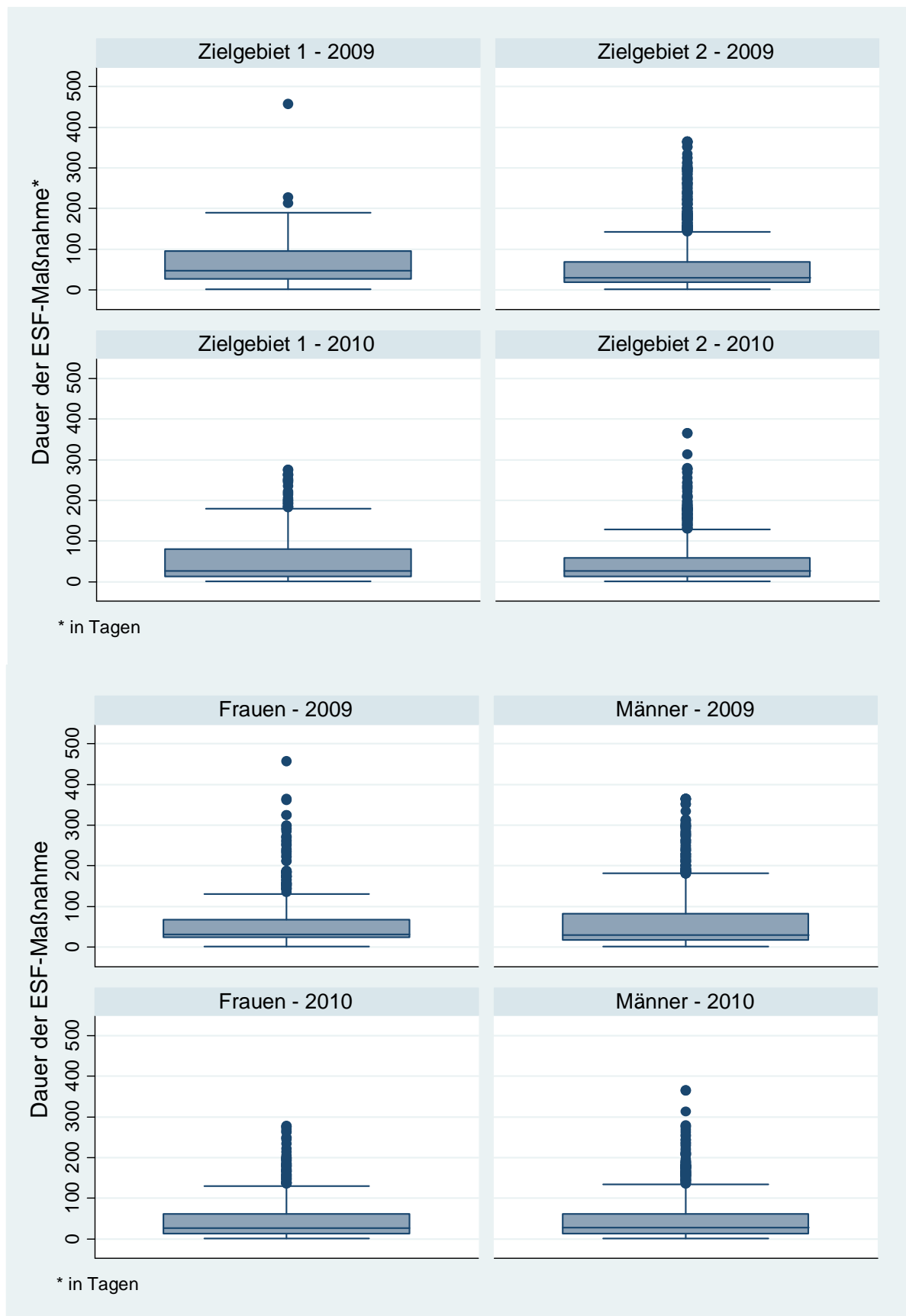
Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Das Hauptmotiv der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme war jedoch ganz offensichtlich die Verbesserung der Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz. Dieses wurde von jeweils über 90% der ESF-Geförderten in beiden Zielgebieten und Berichtsjahren genannt, in Zielgebiet 2 von den Geförderten des Jahres 2010 sogar fast ohne Ausnahme. In Zielgebiet 2 folgt hierauf das Motiv der Erhaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsleistung, wohingegen in Zielgebiet 1 ein klein wenig häufiger die sinnvolle Betätigung als Teilnahmegrund bestätigt wird. Im folgenden Kapitel werden einige Aspekte der inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen näher beleuchtet.

3.1.4 Inhaltliche Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen

Mit Hilfe der BA-Prozessdaten lässt sich anhand des individuellen Beginn- und Enddatums der einzelnen Förderepisoden ermitteln, wie lange die einzelnen Qualifizierungsteilnahmen gedauert haben. Dies wird in **Abbildung 36** getrennt nach Fördergebieten und Geschlechtern veranschaulicht. Dabei lassen sich – ähnlich wie beim Programm QualiKug - wieder einige extrem lange Maßnahmedauern beobachten, die Ausreißer nach oben darstellen und bei denen nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich möglicherweise eher um geplante denn tatsächlich realisierte Maßnahmedauern handelt.

Abbildung 36: Maßnahmedauer nach Zielgebiet und Geschlecht



Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

Darüber hinaus lässt sich festhalten, dass der Median der Maßnahmedauer im Berichtsjahr 2009 mit 47 Tagen in Zielgebiet 1 und 30 Tagen in Zielgebiet 2 deutlich höher war als in Berichtsjahr 2010 mit jeweils 26 Tagen in beiden Fördergebieten. Außerdem weist die Dauer-Verteilung in Zielgebiet 1 eine etwas größere Streuung auf als die in Zielgebiet 2, was wiederum für beide Berichtsjahre gleichermaßen gilt. So dauerten rund 20% aller Maßnahmen des Jahres 2009 in Zielgebiet 1 über 100 Tage, wohingegen dies in Zielgebiet 2 nur ca. 15% waren. In Berichtsjahr 2010 dauerte etwa ein Viertel der Maßnahmen in Zielgebiet 2 60 Tage oder länger, was in Zielgebiet 1 auf fast 31% aller Qualifizierungen zutraf.

Derartige Auffälligkeiten ergeben sich im Vergleich der Maßnahmedauern von Frauen und Männern nicht. Der Median betrug für Maßnahmen des Jahres 2009 bei Frauen 31 Tage und bei Männern 29 Tage, wobei die Verteilung bei Männern eine etwas größere Streuung aufweist. Im Berichtsjahr 2010 betrug der Dauermedian 28 bzw. 26 Tage. Dabei sind – mit Ausnahme einiger Ausreißer nach oben bei Männern – kaum nennenswerte Unterschiede in der Verteilung erkennbar.

Aus der telefonischen Befragung der Geförderten lässt sich des Weiteren schlussfolgern, dass im Berichtsjahr 2009 in Zielgebiet 1 fast ausnahmslos (zu ca. 98%) Gruppenmaßnahmen gefördert wurden. Dabei betrug die durchschnittliche Gruppengröße den Angaben der Befragten zufolge in etwa 15 Personen und variierte zwischen fünf und 80 Teilnehmenden. In Zielgebiet 2 gaben etwas mehr als 8% der ESF-Geförderten des Jahres 2009 an, eine Einzelmaßnahme besucht zu haben. Die fast 92% Geförderten des Jahres 2009, die an einer Gruppenmaßnahme teilgenommen haben, berichteten, dass diese von zwei bis maximal 45 Personen besucht wurde, so dass sich auch hier eine durchschnittliche Kursgröße von rund 15 für Gruppenmaßnahmen ergibt. Für das Berichtsjahr 2010 ergaben sich in diesem Zusammenhang aus der Befragung recht ähnliche Werte. Demnach nahmen in diesem Jahr fast 95% der Geförderten in Zielgebiet 1 und rund 91% in Zielgebiet 2 an Gruppenmaßnahmen teil, deren durchschnittliche Kursgröße 13 (Zielgebiet 1) bzw. 14 (Zielgebiet 2) Teilnehmer/innen betrug.

Die Befragungsinformationen zu den schwerpunktmäßigen Inhalten der ESF-geförderten Qualifizierungen werden in **Tabelle 42** zusammengefasst. Anhand der Anzahl der Nennungen (Mehrfachnennungen waren möglich) lässt sich erkennen, dass in beiden Fördergebieten und Berichtsjahren Bewerbungstrainings und EDV-Kurse klar dominieren. An dritter Stelle folgen dann mit etwas Abstand – wiederum unabhängig von Berichtsjahr und Zielgebiet – Kurse zur Team- bzw. Gruppenarbeit. Erst daran anschließend lassen sich Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten beobachten. Während in Zielgebiet 1 Schulungen zum Thema „Lagerhaltung, innerbetrieblicher Transport, Logistik“ an vierter Stelle rangieren, sind dies in Zielgebiet 2 Maßnahmen, die arbeitsmethodische Kompetenzen vermitteln sollen. Von untergeordneter und im Zeitvergleich abnehmender Bedeutung sind – wiederum unisono in beiden Zielgebieten – Existenzgründungsmaßnahmen. Ebenfalls eher selten durchgeführt – dafür aber mit einem leichten Anstieg im Zeitvergleich – wurden auch Kurse zur Bearbeitung von Metall, Kunststoffen, Holz, etc.

Tabelle 42: Schwerpunktmäßige Inhalte der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Kaufmännische Inhalte, Rechnungswesen, etc.	31,0	22,3	27,9	19,6
Technische Lehrgänge (z.B. Steuerungs-, CNC-Technik)	24,1	20,5	25,7	24,6
Bearbeitung von Metall, Kunststoffen, Holz, etc.	19,0	12,7	23,0	14,9
Lagerhaltung, innerbetrieblicher Transport, Logistik	32,8	21,9	18,0	20,3
Betriebsorganisation, Kundenwerbung, Verkauf	17,2	10,3	9,3	13,1
Arbeiten im Team oder in der Gruppe	41,4	37,1	40,4	33,0
Entwicklung Arbeitsmethoden und Arbeitsorganisation	31,0	27,4	27,9	26,2
Bewerbungstraining	46,6	46,9	49,2	33,5
EDV-Kenntnisse, Computer, Internet, neue Medien etc.	58,6	62,3	66,7	52,4
Fremdsprachenkenntnisse	25,9	21,0	12,6	14,0
Deutschkenntnisse	20,7	19,9	13,7	11,5
Planung des Berufswegs	25,9	22,0	21,4	19,8
Existenzgründung	12,1	12,3	2,2	7,5

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Der weit überwiegende Teil der mit Mitteln des ESF unterstützten Qualifizierungsmaßnahmen fand nach Auskunft der Befragten bei einem Bildungsträger statt (jeweils um bzw. knapp über 80% in den beiden Fördergebieten und Berichtsjahren; vgl. **Tabelle 43**). Von einer Durchführung im ehemaligen Betrieb berichtet nur eine verschwindend geringe Minderheit von maximal 2% aller Befragten. Die restlichen Maßnahmen fanden in den Räumen der Transfergesellschaft selbst statt. Die Erreichbarkeit des Schulungsortes bewertete die weit überwiegende Mehrheit aller Befragten in beiden Zielgebieten und Berichtsjahren als gut oder sehr gut. Eine vorzeitige Beendigung der Maßnahme kommt den Befragungsergebnissen zufolge sehr selten vor. Etwas mehr als 5% (2009) bzw. ca. 6% (2010) der Befragten in Zielgebiet 2 und fast 7% (2009) bzw. 9% (2010) in Zielgebiet 1 gaben an, die Schulung nicht bis zum vorgesehenen Ende besucht zu haben.

Tabelle 43: Durchführung der Maßnahme und Erreichbarkeit des Ortes

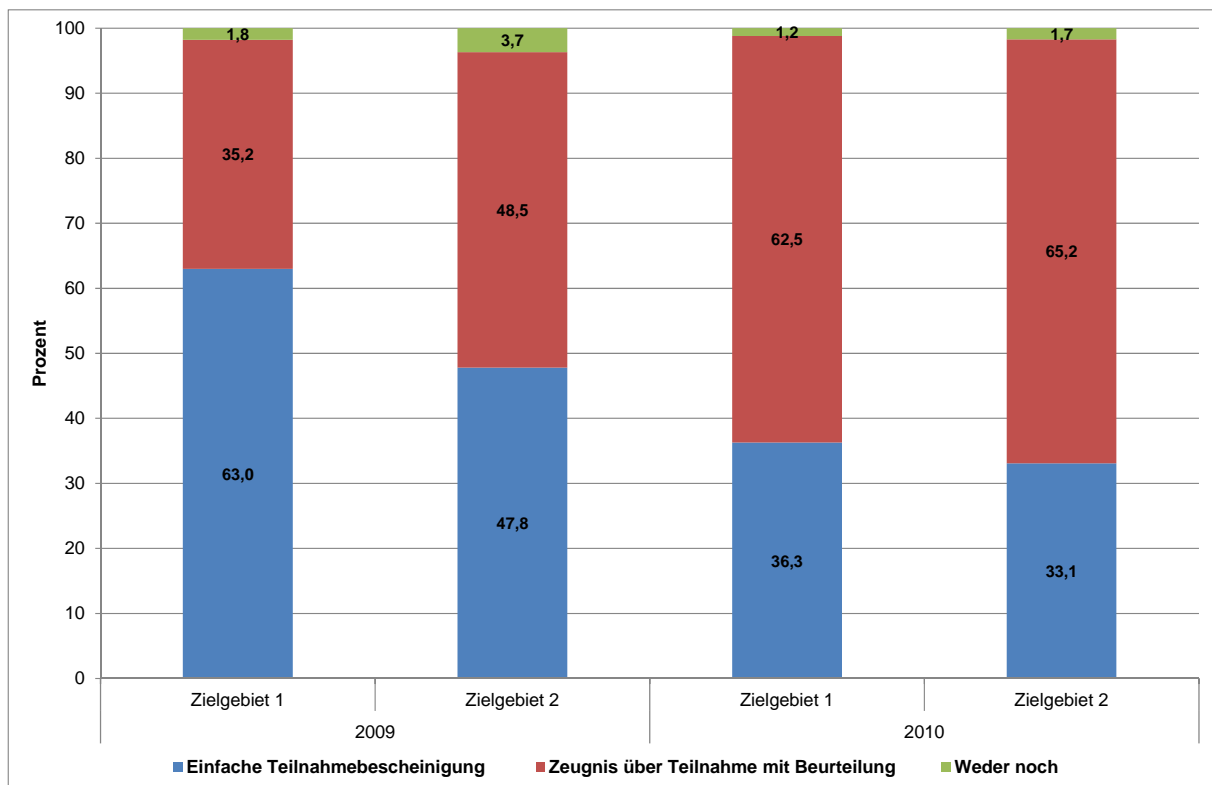
Durchführung der Maßnahme	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
in Räumen der Transfergesellschaft	19,0	15,8	19,5	13,7
bei einem Bildungsträger	81,0	82,2	79,3	84,2
im ehemaligen Betrieb	0,0	2,0	1,2	2,0
Erreichbarkeit des Ortes	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
sehr gut erreichbar	57,1	55,1	59,9	48,4
eher gut erreichbar	39,3	36,0	31,3	40,7
eher schlecht erreichbar	3,6	7,9	7,1	8,8
sehr schlecht erreichbar	0,0	1,0	1,7	2,0

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Eine deutlich größere Variation über die beiden Fördergebiete und insbesondere die beiden Berichtsjahre lässt sich hinsichtlich der Abschlussbescheinigungen beobachten (vgl. **Abbildung 37**). So gaben fast zwei Drittel aller Geförderten des Jahres 2009 in Zielgebiet 1 an, am Ende der Qualifizierungsmaßnahme lediglich eine einfache Teilnahmebescheinigung erhalten zu haben. Demgegenüber erhielt den Angaben aus der Befragung zufolge fast die Hälfte aller Personen dieses Berichtsjahres in Zielgebiet 2 ein Abschlusszertifikat mit einer Beurteilung. Die ESF-Geförderten des Jahres 2010 hingegen gaben zielgebietsübergreifend mehrheitlich an, eine Abschlussbescheinigung mit Beurteilung erhalten zu haben. Gar keine

Teilnahmebescheinigung hat in beiden Fördergebieten und Berichtsjahren den Angaben aus den Befragungen zufolge nur eine sehr kleine Minderheit.

Abbildung 37: Teilnahmebescheinigungen – QualiKug Transfer



Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Im nächsten Kapitel wird dargestellt, wie die befragten Teilnehmer/innen die ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahme bewerten. Dabei stehen zum einen eine Einschätzung des aus der Teilnahme gezogenen individuellen Nutzens im Mittelpunkt und zum anderen eine Beurteilung einzelner Durchführungs- bzw. Umsetzungsaspekte der Schulungen.

3.1.5 Bewertung und Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen

In der Befragung wurden die Geförderten gebeten, den Nutzen der Maßnahme anhand der Zustimmung zu folgenden Aussagen auf einer 4er-Skala (von 1: trifft voll und ganz zu bis 4: trifft ganz und gar nicht zu) zu bewerten:

- **Aussage 1:** Ich habe meine beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert.
- **Aussage 2:** Ich kann meine Arbeit besser als vorher erledigen.
- **Aussage 3:** Ich habe ein besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge bekommen.
- **Aussage 4:** Ich habe meine Teamfähigkeit verbessert.
- **Aussage 5:** Ich kann meine beruflichen Stärken und Schwächen besser einschätzen.
- **Aussage 6:** Ich habe meine Computer- und Internetkenntnisse verbessert.
- **Aussage 7:** Ich habe meine Fremdsprachenkenntnisse verbessert.
- **Aussage 8:** Ich kann mich jetzt besser präsentieren.
- **Aussage 9:** Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst.
- **Aussage 10:** Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist.

- **Aussage 11:** Die Teilnahme hat mir bei der Arbeitsplatzsuche geholfen.
- **Aussage 12:** Durch die Teilnahme habe ich eine neue Arbeitsstelle erhalten.
- **Aussage 13:** Ich fühle mich besser auf eine weitere Arbeitsplatzsuche vorbereitet.

Die Verteilung der Zustimmung zu den einzelnen Aussagen ist in den **Tabelle 44** und **45** veranschaulicht. Aus diesen wird deutlich, dass die Mehrheit der Befragten der Ansicht ist, aus der Teilnahme einen bedeutenden Nutzen gezogen zu haben. Dies gilt gleichermaßen für beide Fördergebiete und Berichtsjahre.

In Zielgebiet 1 lässt sich sowohl bei den ESF-Geförderten aus 2009 als auch bei denen aus 2010 eine sehr große Zustimmung³⁶ von mehr als zwei Dritteln aller Befragten zu folgenden Aussagen erkennen: „Ich fühle mich besser auf eine weitere Arbeitsplatzsuche vorbereitet“, „Ich habe beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert“ und „Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist“. Große Zustimmungsanteile von über 41% bis fast 58% in beiden Jahren erhalten in diesem Fördergebiet auch die Aussagen: „Ich kann meine beruflichen Stärken und Schwächen besser einschätzen“, „Ich habe meine Computer- und Internetkenntnisse verbessert“, „Ich kann mich jetzt besser präsentieren“, „Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst“ und „Die Teilnahme hat mir bei der Arbeitsplatzsuche geholfen“. Alle anderen Aussagen erreichen in Zielgebiet 1 unabhängig vom Berichtsjahr deutlich geringere Zustimmungsquoten. Als bedeutsamste Änderung im Vergleich der beiden Berichtsjahre kann ein allgemeiner Zustimmungsanstieg bei fast allen Aussagen beobachtet werden.

Analog zu Zielgebiet 1 sind auch in Zielgebiet 2 – wiederum unabhängig vom Berichtsjahr – die Zustimmungsanteile bei den drei Aussagen „Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist“, „Ich fühle mich besser auf eine weitere Arbeitsplatzsuche vorbereitet“ und „Ich habe beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert“ am größten (Zustimmung von mindestens 60% aller Befragten). Ebenfalls sehr ähnlich wie in Zielgebiet 1 finden sich danach – in leicht veränderter Reihung – die Aussagen „Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst“, „Ich kann mich jetzt besser präsentieren“, „Ich kann meine beruflichen Stärken und Schwächen besser einschätzen“ sowie „Ich habe meine Computer- und Internetkenntnisse verbessert“. Diese erfuhren eine große Zustimmung von ca. 48% bis etwas mehr als 58% aller Befragten, ebenfalls in beiden Jahren. Als bedeutsamste Änderung im Vergleich der beiden Berichtsjahre lässt sich in Zielgebiet 2 ein Bedeutungsanstieg bei „Die Teilnahme hat mir bei der Arbeitsplatzsuche geholfen“ erkennen. Diese Aussage ist von Platz 9 des Zustimmungsranking 2009 auf Platz 6 in 2010 geklettert. Im Gegensatz zu Zielgebiet 1 lässt sich hingegen keine Tendenz zu einem allgemeinen Zustimmungsanstieg beobachten.

³⁶ Mit Zustimmung ist hier und im Folgenden die Summe aus „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ gemeint.

Tabelle 44: Einschätzung des Nutzens der Qualifizierungsmaßnahme – Teil 1

	Ich habe meine beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	22,4	23,4	14,2	13,2
trifft eher nicht zu	10,3	16,8	17,5	13,2
trifft eher zu	17,2	29,6	27,3	27,2
trifft voll und ganz zu	50,0	30,2	41,0	46,5
	Ich kann meine Arbeit besser als vorher erledigen			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	43,1	35,7	29,7	29,2
trifft eher nicht zu	15,5	24,7	23,4	22,8
trifft eher zu	22,4	22,3	28,0	24,2
trifft voll und ganz zu	19,0	17,3	18,9	23,7
	Ich habe ein besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge bekommen			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	58,9	45,2	34,6	41,4
trifft eher nicht zu	12,5	20,9	20,3	20,9
trifft eher zu	12,5	19,2	26,4	19,3
trifft voll und ganz zu	16,1	14,7	18,7	18,4
	Ich habe meine Teamfähigkeit verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	42,1	43,6	32,6	37,6
trifft eher nicht zu	21,1	21,8	27,6	22,0
trifft eher zu	17,5	21,8	24,9	25,4
trifft voll und ganz zu	19,3	12,8	14,9	15,0
	Ich kenne meine beruflichen Stärken und Schwächen besser			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	38,6	26,1	21,1	27,0
trifft eher nicht zu	12,3	19,6	21,1	20,1
trifft eher zu	19,3	25,4	32,8	28,6
trifft voll und ganz zu	29,8	28,9	25,0	24,3
	Ich habe meine Computer- und Internetkenntnisse verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	40,4	32,9	28,3	40,0
trifft eher nicht zu	10,5	13,4	14,1	11,7
trifft eher zu	17,5	24,3	28,3	23,0
trifft voll und ganz zu	31,6	29,5	29,4	25,3
	Ich habe meine Fremdsprachenkenntnisse verbessert			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	70,7	71,4	78,6	76,8
trifft eher nicht zu	6,9	12,1	7,7	6,6
trifft eher zu	8,6	5,9	5,0	5,9
trifft voll und ganz zu	13,8	10,7	8,8	10,7

Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Tabelle 45: Einschätzung des Nutzens der Qualifizierungsmaßnahme – Teil 2

	Ich kann mich jetzt besser präsentieren			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	28,1	27,7	17,6	23,4
trifft eher nicht zu	24,6	17,2	20,9	20,6
trifft eher zu	24,6	30,5	34,6	28,6
trifft voll und ganz zu	22,8	24,6	26,9	27,4
	Ich habe allgemein mehr Selbstvertrauen gefasst			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	35,1	26,2	23,0	26,1
trifft eher nicht zu	19,3	16,2	15,9	17,5
trifft eher zu	21,1	33,8	37,7	30,7
trifft voll und ganz zu	24,6	23,8	23,5	25,7
	Ich habe erkannt, wie wichtig berufliche Weiterbildung ist			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	19,0	11,7	12,0	13,9
trifft eher nicht zu	13,8	9,3	13,7	9,1
trifft eher zu	15,5	28,3	30,1	27,1
trifft voll und ganz zu	51,7	50,7	44,3	50,0
	Teilnahme hat bei Arbeitsplatzsuche geholfen			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	44,8	42,1	28,0	31,1
trifft eher nicht zu	10,3	20,2	21,4	14,2
trifft eher zu	25,9	17,1	20,3	21,1
trifft voll und ganz zu	19,0	20,6	30,2	33,6
	Durch Teilnahme neue Arbeitsstelle erhalten			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	65,5	72,2	61,9	55,5
trifft eher nicht zu	8,6	8,6	11,6	11,6
trifft eher zu	13,8	6,5	9,4	10,9
trifft voll und ganz zu	12,1	12,7	17,1	22,1
	Ich fühle mich besser auf die weitere Arbeitsplatzsuche vorbereitet			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
trifft überhaupt nicht zu	17,2	19,6	12,2	16,4
trifft eher nicht zu	12,1	16,5	13,8	12,7
trifft eher zu	29,3	32,3	35,9	32,3
trifft voll und ganz zu	41,4	31,6	38,1	38,6

Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

In der Gesamtschau der Befragungsangaben hat die Teilnahme dazu beigetragen, dass die Geförderten sowohl ihre fachlichen (berufliche Kenntnisse sowie Computer- und Internetkenntnisse) als auch ihre methodischen (Vorbereitung auf die Arbeitssuche) und sozialen (Selbstdarstellung und -einschätzung) Kompetenzen erhöht haben. Darüber hinaus scheint die Teilnahme an der Maßnahme auch einen Beitrag zur Erhöhung der Selbstreflexion bei den Geförderten geleistet zu haben, indem sie diesen die Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung und damit von Lernen vor Augen geführt hat. Dagegen dürfte im Bereich der sozialen Kompetenz, und hier insbesondere der Teamfähigkeit, noch Verbesserungspotenzial bei den

Maßnahmen existieren, da eine Verbesserung dieser Fähigkeit lediglich von rund einem Drittel bis ca. 40% der ESF-Geförderten beider Jahre konstatiert wurde.

Am anderen Ende des Spektrums finden sich mit Zustimmungswerten bei weniger als 25% der Geförderten des Jahres 2009 und weniger als 33% der Teilnehmer/innen aus 2010 die Aussagen:

- Ich habe meine Fremdsprachenkenntnisse verbessert.
- Durch die Teilnahme habe ich eine neue Arbeitsstelle erhalten.

Dieses Ergebnis dürfte kaum überraschen, da Fremdsprachenkenntnisse bei den schwerpunktmäßigen Inhalten eine untergeordnete Bedeutung hatten und die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen von Transfer-Kug-Bezug allein kaum dazu führen dürfte, dass die Teilnehmer/innen eine Beschäftigung erhalten.

Kombiniert man die Aussagen 1 und 13, so ergibt sich eine Operationalisierung des Ergebnisindikators „Erhöhung der Arbeitsmarktchancen“ aus dem ESF-OP. In diese Operationalisierung fließen somit sowohl fachliche als auch methodische Kompetenzen ein, die für die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten der Transfer-Kug-Bezieher/innen von zentraler Bedeutung sein dürften. Wie aus **Tabelle 46** hervorgeht, stimmten in Zielgebiet 1 fast 53% (2009) bzw. knapp 55% (2010) aller Befragten beiden Aussagen gleichzeitig (eher oder voll und ganz) zu. In Zielgebiet 2 waren dies für das Berichtsjahr 2009 fast 49% und für 2010 beinahe 58%. Die Zielwerte dieses Ergebnisindikators des ESF-OP des Bundes sind für beide Zielgebiete jeweils 40%, die somit jeweils mehr als erreicht werden.

Tabelle 46: Ergebnisindikator „Erhöhung der Arbeitsmarktchancen“

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Erhöhung der Arbeitsmarktchancen	52,8	48,7	54,9	57,6
Zielwert	40,0	40,0	40,0	40,0

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Aus **Tabelle 47** lässt sich die Gesamtbewertung der Maßnahmen durch die Teilnehmenden beider Berichtsjahre erkennen. In Einklang mit der hohen Nutzeneinschätzung der Maßnahmen auf einem breiten Spektrum an Kompetenzen beurteilen die Geförderten diese dann insgesamt auch durchweg sehr positiv oder zumindest positiv. So gab etwas weniger als die Hälfte aller Befragten beider Fördergebiete und Berichtsjahre an, dass ihre persönlichen Erwartungen voll und ganz und weitere rund 36% bis fast 42%, dass sie zum Teil erfüllt worden seien. Im Durchschnitt der Zielgebiete und Jahre vertrat gut ein Drittel aller Befragten die Meinung, dass voll und ganz auf ihre persönlichen Bedarfe eingegangen worden sei. Zwischen rund 30% und deutlich über 40% bestätigten dies zumindest teilweise. Konsequenterweise erklärten dann auch zwischen knapp 46% und fast 55% aller Befragten, dass sie an einer solchen Maßnahme sehr gerne nochmals teilnehmen würden. Die Ansicht, eine solche Maßnahme überhaupt nicht noch einmal besuchen zu wollen, vertraten dagegen nicht mehr als rund 10% aller Geförderten.

Tabelle 47: Gesamtbewertung der ESF-Maßnahme durch die Geförderten – QualiKug Transfer

	Erfüllung der persönlichen Erwartungen an die Maßnahme			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Ja, voll und ganz	44,8	41,2	45,6	49,0
Ja, zum Teil	25,9	36,3	41,8	33,2
Eher nein, nur zu einem geringen Teil	13,8	11,1	9,3	11,7
Nein, ganz und gar nicht	15,5	11,4	3,3	6,1
	Eingehen auf die vorhandenen persönlichen Bedarfe			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Ja, voll und ganz	34,0	30,1	36,3	39,9
Ja, zum Teil	30,2	41,9	43,0	39,7
Eher nein, nur zu einem geringen Teil	15,1	16,1	10,1	11,5
Nein, ganz und gar nicht	20,8	11,8	10,6	8,9
	Nochmalige Teilnahme an einer solchen Maßnahme			
	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Ja, sehr gerne	51,7	45,8	44,3	54,5
Ja, eher gerne	20,7	29,2	35,0	28,7
Eher nicht	19,0	14,9	14,8	8,1
Nein, überhaupt nicht	8,6	10,1	6,0	8,6

Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Im abschließenden Teil dieses Kapitels werden die Ergebnisse der empirischen Analyse zum kurz- und mittelfristigen Verbleib der Geförderten zusammengefasst. Im Mittelpunkt des nächsten Kapitels steht somit die Frage, was aus den Geförderten in Termini ihres Arbeitsmarkstatus geworden ist.

3.1.6 Kurz- und mittelfristiger Verbleib der ESF-Geförderten

Aus den Prozessdaten der BA lässt sich mit Hilfe des Endedatums der ESF-geförderten Maßnahme ermitteln, wie hoch der Anteil an Personen ist, die sechs Monate nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ausübt. Mit dem derzeitigen Datenstand der IEB-Stichprobe kann dies lediglich für den Zeitraum bis zum 31.12.2010 durchgeführt werden, da aus der Beschäftigtenstatistik nur Informationen für bis zu diesem Tag vorliegen. **Tabelle 48** verdeutlicht, dass von den ESF-Geförderten des Jahres 2009 sechs Monate nach Maßnahmeende in Zielgebiet 1 fast 19% und in Zielgebiet 2 etwas mehr als 20% am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt waren. Für das Berichtsjahr 2010 betrugen die hierzu korrespondierenden Anteile gut 25% in Zielgebiet 1 und rund 29% in Zielgebiet 2³⁷. Damit liegen die Werte für diesen – im ESF-OP des Bundes formulierten – Ergebnisindikator in beiden Zielgebieten deutlich über den Zielwerten von jeweils 15%.

Tabelle 48: Arbeitsmarkstatus sechs Monate nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Beschäftigung 1. Arbeitsmarkt	18,9	20,2	25,1	29,3
Zielwert	15,0	15,0	15,0	15,0

Quelle: BA-Prozessdaten. Eigene Berechnungen.

³⁷ In beiden Berichtsjahren lassen sich nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen erkennen. Diese sind im Jahr 2010 und in Zielgebiet 1 etwas ausgeprägter als in 2009 und in Zielgebiet 2.

Von den ESF-Geförderten des Jahres 2009 gaben des Weiteren fast 20% an, vorzeitig aus der Transfergesellschaft ausgeschieden zu sein, wobei etwas weniger als die Hälfte dieser Personen für ihr vorzeitiges Ausscheiden nach eigenen Angaben Geld bekommen hat (z.B. die sog. Sprinterprämie). Der Anteil der vorzeitig Ausgetretenen dieses Berichtsjahres ist im Zielgebiet 1 mit rund 13% deutlich geringer als in Zielgebiet 2 (fast 22%; Bundesdurchschnitt: ca. 20%). Beim Anteil an Personen, deren Ausscheiden finanziell vergütet wurde, ergeben sich vergleichbare Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten. Diese Unterschiede lassen sich auch für das Berichtsjahr 2010 beobachten, in dem fast 20% der Geförderten aus Zielgebiet 1 und beinahe 30% aus Zielgebiet 2 angaben, vorzeitig die Transfergesellschaft verlassen zu haben (Bundesdurchschnitt: rund 27%). Von diesen Personen haben zwischen ca. 41% (Zielgebiet 1) und etwas mehr als zwei Dritteln (Zielgebiet 2) dafür Geld bekommen (vgl. **Tabelle 49**). Im Durchschnitt der beiden Fördergebiete lag der Anteil an Personen, deren vorzeitiger Austritt vergütet wurde bei rund 50% (2009) bzw. 62% (2010).

Tabelle 49: Vorzeitiges Ausscheiden aus Transfergesellschaft

	2009		2010	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
Vorzeitig aus TG ausgeschieden	13,3	21,6	19,8	29,8
davon: dafür Geld erhalten	36,3	51,4	40,8	67,0

Quelle: Personenbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Betrachtet man die individuellen Charakteristika derjenigen Personen, die vorzeitig aus der Transfergesellschaft ausgeschieden sind, und vergleicht sie im Rahmen eines multivariaten Regressionsmodells mit denen, die bis zum geplanten Ende in der Transfergesellschaft verblieben sind, so fällt auf, dass ein vorzeitiger Austritt mit zunehmendem Alter signifikant unwahrscheinlicher wird. Gleiches gilt für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme, d.h. Personen, die an einer länger andauernden ESF-Maßnahme teilgenommen haben, neigen signifikant seltener dazu, die Transfergesellschaft vor dem geplanten Ende zu verlassen. Demgegenüber weisen Personen, die über eine Meister/Techniker-Ausbildung verfügen, signifikant höhere vorzeitige Austrittswahrscheinlichkeiten auf als Teilnehmende, die eine berufliche Lehre (inkl. Berufsfachschule) absolviert haben.

Aus den Befragungsinformationen lässt sich darüber hinaus der Arbeitsmarktstatus der Geförderten direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft sowie zum Zeitpunkt der Erstbefragung (Januar/Februar 2011 bzw. November/Dezember 2011, also ca. ein bis anderthalb Jahre nach Ende der ESF-Maßnahme) beobachten. Die Angaben der Befragten, die mit Hilfe einer vorcodierten Liste und der Möglichkeit zur offenen Nennung erhoben wurden, sind in **Tabelle 50** zusammengefasst.

Demnach war im Durchschnitt der beiden Fördergebiete etwa ein Viertel (rund 31% in Zielgebiet 1 und gut 24% in Zielgebiet 2) aller im Jahr 2009 mit Mitteln des ESF geförderten Personen direkt nach Verlassen der Transfergesellschaft in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (inkl. Zeitarbeit, aber ohne Minijob), selbstständig oder in Ausbildung. Zum Befragungszeitpunkt betrug der hierzu korrespondierende Anteil rund 50%³⁸. Im Vergleich der beiden abgefragten Zeitpunkte ergibt sich, dass etwas mehr als drei Viertel all derjenigen

³⁸ Zu sehr ähnlichen Ergebnissen kommen auch Deeke und Ohlert (2009, S. 30) für das ESF-BA-Programm.

Personen, die direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft beschäftigt waren, dies auch für den Befragungszeitpunkt angeben, sodass insgesamt von einer recht stabilen Beschäftigungsaufnahme nach Verlassen des Transfer-Kug-Bezugs gesprochen werden kann.

Tabelle 50: Arbeitsmarktstatus direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft und zum Zeitpunkt der Erstbefragung

	2009			
	Direkt nach Austritt aus TG		Zum Zeitpunkt d. Erstbefrag.	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
SV-pflichtig beschäftigt/selbstständig/Ausbildung	31,3	23,6	55,4	49,5
Minijob	2,4	1,0	2,4	2,5
Arbeitslos/Fördermaßnahme	62,7	71,5	36,1	43,0
Aus Erwerbsleben ausgeschieden	0,0	0,2	0,0	1,0
Sonstiges	3,6	3,1	6,0	3,4
	2010			
	Direkt nach Austritt aus TG		Zum Zeitpunkt d. Erstbefrag.	
	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2	Zielgebiet 1	Zielgebiet 2
SV-pflichtig beschäftigt/selbstständig/Ausbildung	31,5	42,6	67,3	68,7
Minijob	1,2	0,4	1,2	1,1
Arbeitslos/Fördermaßnahme	62,5	53,7	28,2	25,5
Aus Erwerbsleben ausgeschieden	0,0	0,1	0,8	1,1
Sonstiges	4,8	3,1	2,0	3,4

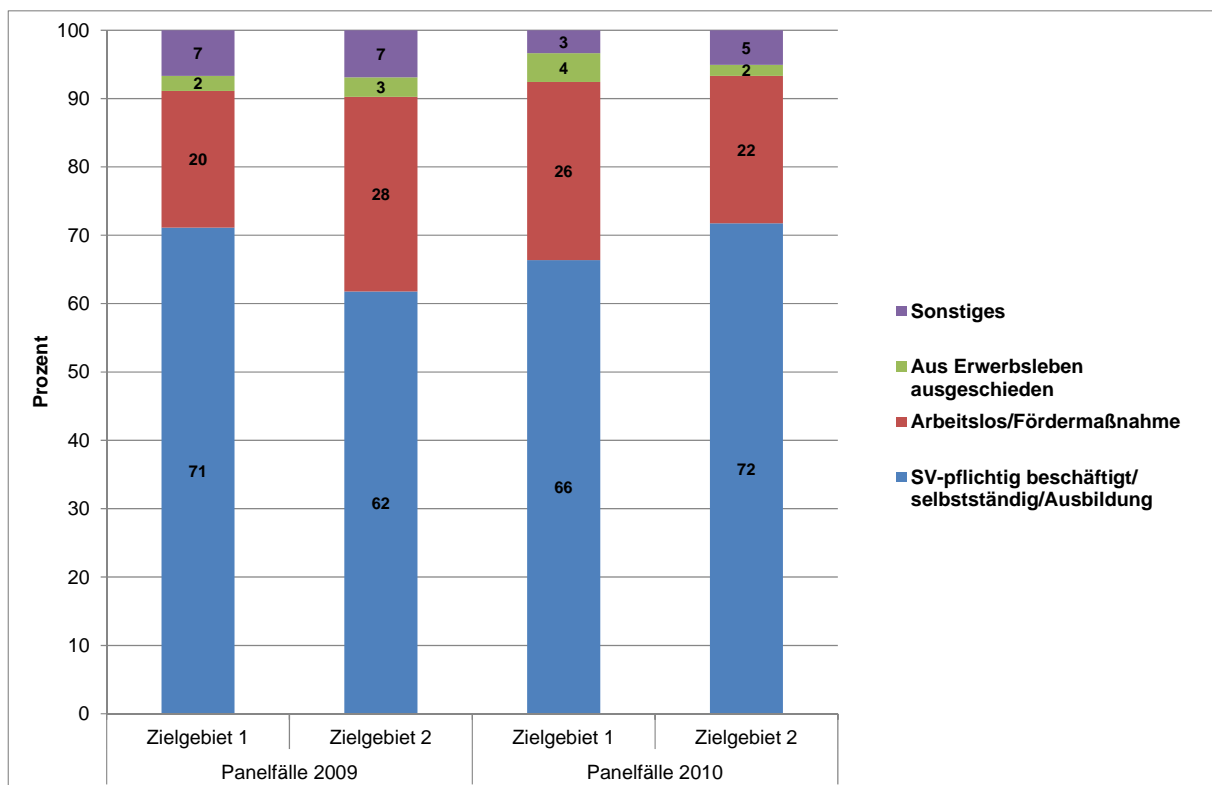
Quelle: Personenbefragungen QualiKug Transfer. Eigene Berechnungen.

Deutlich höhere Beschäftigungsquoten wurden von den ESF-Geförderten des Jahres 2010 berichtet. Hier gaben zwischen rund 32% (Zielgebiet 1) und fast 43% (Zielgebiet 2) der Befragten an, bereits direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt gewesen zu sein. Im Durchschnitt beider Fördergebiete lag dieser Anteil demnach mit fast 40% deutlich über dem des Vorjahres und korrespondiert mit der oben dargestellten Zunahme des Anteils an vorzeitig aus der Transfergesellschaft ausgeschiedenen Personen. Für den Zeitpunkt der (Erst-)Befragung dieser Personengruppe wurde in beiden Fördergebieten von über zwei Dritteln der Befragten berichtet, dass sie am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt seien. Entsprechend zu diesem im Vergleich zum Vorjahr bedeutsamen Anstieg in den Beschäftigungsquoten ist ein Rückgang im Anteil der Arbeitslosen (einschließlich Personen in Fördermaßnahmen der Agentur bzw. des Jobcenters) zu beobachten, da alle anderen Arbeitsmarktzustände (inkl. des endgültigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben) nur von untergeordneter Bedeutung zu sein scheinen.

Innerhalb der Gruppe der zum Befragungszeitpunkt arbeitslosen oder sich in einer Fördermaßnahme befindlichen Personen existiert kaum Variation hinsichtlich der Arbeitsuche. Rund 85% aller Geförderten des Jahres 2009 und ca. 81% des Jahres 2010 aus dieser Gruppe gaben an, in den letzten vier Wochen aktiv nach Arbeit gesucht zu haben. Auch hinsichtlich der Suchwege ergeben sich keinerlei Überraschungen oder Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten oder Berichtsjahren. Es dominieren das Antworten auf Stellenanzeigen und die Recherche im Internet klar vor Initiativbewerbungen und anderen Suchwegen. Diese Suche führte den Angaben der Befragten zufolge bei zwei Dritteln (2009) bzw. drei Vierteln (2010) der Befragten zu einem oder mehreren Vorstellungsgesprächen (im Durchschnitt sieben bei den Geförderten des Jahres 2009 bzw. sechs bei denen des Jahres 2010).

Betrachtet man schließlich noch die Wiederholungsbefragungen von etwas weniger als 300 ESF-Geförderten des Jahres 2009 und etwas mehr als 430 aus 2010 (Panelfälle), so lässt sich aus **Abbildung 38** erkennen, dass unter den Panelfällen des Jahres 2009 der Anteil an Personen, der angab am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein, in den rund neun Monaten seit dem Erstbefragungstermin noch einmal deutlich zugenommen hat. In Zielgebiet 1 berichteten zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung rund 71% der Befragten und in Zielgebiet 2 fast 62% davon, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszuüben, selbstständig oder in Ausbildung zu sein³⁹. Damit hat die Beschäftigungsquote um gut 15 Prozentpunkte (Zielgebiet 1) bzw. zwölf Prozentpunkte (Zielgebiet 2) zugenommen. Für die Panelfälle des Jahres 2010 lässt sich eine nennenswerte Zunahme der Beschäftigungsquote lediglich für Personen aus Zielgebiet 2 erkennen. Für Zielgebiet 1 ist hier hingegen ein leichter Rückgang beobachtbar.

Abbildung 38: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragungen



Quelle: Wiederholungsbefragungen *QualiKug Transfer*. Eigene Berechnungen.

Weitestgehend unabhängig von der betrachteten Wiederholungsbefragung waren rund ein Viertel der Befragten Panelfälle gut zwei bis zweieinhalb Jahre nach Austritt arbeitslos. Von diesen Personen gab rund ein Drittel der Panelfälle des Jahres 2009 an, bereits seit 2009 keine Beschäftigung zu haben. Knapp 30% berichteten davon, seit 2010 arbeitslos zu sein und die restlichen rund 37% sind dies seit 2011. Von den arbeitslosen Panelfällen des Jahres 2010 wurde berichtet, dass etwas mehr als 35% seit 2010, rund 38% seit 2011 und gut 26% seit 2012 ohne Beschäftigung seien. In beiden Wellen gaben etwas mehr als 70% der Arbeitslosen darüber hinaus an, in den letzten vier Wochen vor der Wiederholungsbefragung

³⁹ Dabei stellen selbstständige oder sich in Ausbildung befindliche Personen hier wie an allen anderen Befragungszeitpunkten eine sehr geringe Minderheit innerhalb dieser Gruppe dar.

aktiv nach einer Stelle gesucht zu haben. Jeweils rund ein Drittel dieser Personen konnte dabei jedoch eigenen Angaben zufolge kein einziges Vorstellungsgespräch realisieren.

3.2 Ergebnisse auf Ebene der Transfergesellschaften

Die Befunde auf Ebene der Transfergesellschaften beruhen zum einen auf einer standardisierten Befragung von Transfergesellschaften samt zugehöriger betriebsorganisatorisch eigenständiger Einheiten (beE) und zum anderen auf zehn Fallstudien. Mit Hilfe dieser beiden Informationsquellen wurden die aus den Befragungen der ESF-Geförderten gewonnenen Erkenntnisse ergänzt und teilweise auch gespiegelt.

Standardisierte Befragung

Die erste Informationsquelle eine postalische Befragung der 658 Transfergesellschaften durchgeführt, die im ersten Halbjahr 2009, im ersten Halbjahr 2010 und im ersten Halbjahr 2011 mindestens einen Teilnehmenden an einer aus Mitteln des ESF unterstützten Qualifizierungsmaßnahme hatten. Im ersten Halbjahr 2009 waren dies 248 Transfergesellschaften, im gleichen Zeitraum 2010 insgesamt 260 und in 2011 insgesamt 150. Auf Ebene der Trägergesellschaft bestand dabei zwischen den drei Wellen eine sehr hohe Überlappung von jeweils rund 90%, d.h. die weit überwiegende Mehrheit der Transfergesellschaften ist in den Stichproben der drei Jahre enthalten, da sie jeweils ESF-geförderte Maßnahmen in mindestens einer – aber nicht notwendigerweise der gleichen – ihrer beE durchgeführt haben.

Als Erhebungsinstrument diente jeweils ein Selbstausfüller, der sich aus einem Mantelbogen sowie beE-spezifischen Einlegeblättern zusammensetzte. Im Mantelbogen wurden allgemeine Angaben zur Transfergesellschaft abgefragt, während mit den Einlegeblättern spezifische Informationen zu den einzelnen beE mit ESF-Qualifizierung erhoben wurden. Für die Befragungen des Jahres 2010 und 2011 wurde dabei das Erhebungsinstrument des Jahres 2009 verwendet, wobei allerdings einige Kürzungen vorgenommen wurden, um den Bearbeitungsaufwand insbesondere für Befragte aus den Vorjahren zu verringern. Wenn im Folgenden also von Befragten die Rede ist, dann sind damit immer die Transfergesellschaften gemeint, die Auskunft über die Transfergesellschaft selbst sowie zu ihren beE mit ESF-Qualifizierung in den Jahren 2009, 2010 oder 2011 geben. Die Befragung startete Ende Januar 2011 für die Transfergesellschaften des Jahres 2009, im November 2011 für die des Jahres 2010 und im November 2012 für diejenigen aus 2011. Der Rücklauf war alles in allem zufriedenstellend. Insgesamt wurden 192 ausgefüllte Mantelbögen (2009: 72; 2010: 73; 2011: 47) und 290 Einleger (2009: 160; 2010: 79; 2011: 51) zurückgeschickt⁴⁰. Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp über 29%.

⁴⁰ Der Unterschied in der Anzahl der Einleger zwischen den beiden Befragungswellen resultiert daher, dass – wie bereits erwähnt – aufbauend auf den Erfahrungen der ersten Befragungswelle den Befragten der zweiten und dritten Welle die Möglichkeit eingeräumt wurde, ihre Angaben zu beE mit vergleichbaren Umsetzungsstrukturen in einem Einleger zusammenzufassen. Hierdurch sollte insbesondere für diejenigen Transfergesellschaften, die mehrmals befragt wurden, der Aufwand verringert werden, um deren Teilnahmebereitschaft zu erhöhen.

Fallstudien

Die zweite Quelle, aus der sich die Ergebnisse des vorliegenden Berichts zur ESF-geförderten Qualifizierung in Transfergesellschaften speisen, stellen die insgesamt zehn Fallstudien dar, die ergänzend zur standardisierten Befragung in den Jahren 2011 und 2012 durchgeführt wurden. In diesem Rahmen wurden Interviews, teils persönlich, teils auch telefonisch, nicht nur mit den durchführenden Transfergesellschaften der jeweiligen beE, sondern darüber hinaus mit der zuständigen Agentur für Arbeit und jeweils einem Bildungsträger, der für die operative Durchführung von Teilen der Qualifizierung zuständig war, geführt. Um eine möglichst aussagekräftige Grundlage an Fallstudien zu erhalten, wurde für deren Auswahl eine Reihe formaler Kriterien angelegt, die systematisch variiert wurden, etwa Region (Ost, West, Süd, Küste), Arbeitsmarktlage, Merkmale des Transferträgers (klein, groß, regional, überregional) und Art des abgebenden Betriebs (Branche, Größe). Dies dient der Erzeugung möglichst großer Kontraste zwischen den verschiedenen Fallstudien, um der Heterogenität des Feldes auch anhand einer begrenzten Zahl von Fällen gerecht zu werden. Eine Übersicht über die Zusammensetzung und die wesentlichen Merkmale der Fallstudien bietet **Tabelle 51**.

Tabelle 51: Übersicht über die Fallstudien bei Transfergesellschaften

Fallstudie; Laufzeit der beE von bis	Merkmale der Transfergesellschaft					Qualifikationen und Qualifizierungsmaßnahmen		Abgebender Betrieb	Qualifizierungsmittel	Regionaler Arbeitsmarkt
	Region	Größe und Ausrichtung des Trägers	ESF-Anteil an Qualifizierungsmaßnahmen	Anzahl Kurzarbeitende in beE	Vermittlungsquote ⁴¹	Vorhandene Qualifikationen	durchgef. Maßnahmen (aus ESF- und Eigenmitteln)	Branche, Größe, Grund für TG	Umfang und Verteilung der Mittel laut Sozialplan	IAB-Vergleichstypen der Arbeitsagenturen 2013
A 01.10.09 bis 30.09.10	Ostdeutschland	groß, überregional; Kooperation mit Zeitarbeitsfirma	hoch	15	67%	überwiegend technisch, veraltet	überwiegend Anpassungsqualifizierung (z.B. Schweißer)	Metall; ca. 250 Mitarbeiter; Betriebseinschränkung durch Personalabbau	7.500 € Eigenmittel; 48.500 € ESF-Mittel	V c: Ländliche Bezirke im Osten mit schlechter Arbeitsmarktlage
B 01.09.09 bis 30.06.10	Norddeutschland	groß, überregional	niedrig	48	48%	überwiegend IT und kaufmännisch	Anpassungsqualifizierung (IT, Logistik, Buchhaltung)	Unternehmensnahe Dienstleistungen; Betriebseinschränkung durch Personalabbau	37.000 € Eigenmittel 1.000 € ESF-Mittel	II a: Großstädtische Bezirke mit erhöhter Arbeitslosigkeit
C 15.11.10 bis 31.10.11	Süddeutschland	mittelgroß, primär regional	mittel	37	83%	technisch, kaufmännisch, IT	differenzierte Anpassungsqualifizierung; Umorientierung	Metall; ca. 150 Mitarbeiter; Verlegung von wesentlichen Betriebsteilen	35.000 € Eigenmittel 19.000 € ESF-Mittel	IV b: Gering verdichtete und ländliche Bezirke mit günstiger Arbeitsmarktlage und hoher saisonaler Dynamik

⁴¹ Diese Angabe basiert auf der vom Transferträger ausgewiesenen Vermittlungsquote und ist nicht immer unproblematisch, etwa mit Blick auf die Einbeziehung einer Frühverrentung oder einen Übergang in Elternzeit, die hier teilweise als Vermittlungen einbezogen werden. Insofern sind diese Angaben mit einer gewissen Vorsicht zu genießen und dienen eher einem groben Überblick, da an dieser Stelle keine Diskussion um die Berechnungsgrundlage von Integrationsquoten geführt werden kann und soll.

Fallstudie; Laufzeit der beE von bis	Merkmale der Transfergesellschaft					Qualifikationen und Qualifizierungsmaßnahmen		Abgebender Betrieb	Qualifizierungsmittel	Regionaler Arbeitsmarkt
	Region	Größe und Ausrichtung des Trägers	ESF-Anteil an Qualifizierungsmaßnahmen	Anzahl Kurzarbeitende in beE	Vermittlungsquote	Vorhandene Qualifikationen	durchgef. Maßnahmen (aus ESF- und Eigenmitteln)	Branche, Größe, Grund für TG	Umfang und Verteilung der Mittel laut Sozialplan	IAB-Vergleichstypen der Arbeitsagenturen 2013
D 01.01.11 bis 31.12.11	Süd-deutsch-land	mittelgroß, primär regional	mittel	37	71%	hoch; überwiegend abgeschlossene Ausbildung und höher	Anpassungsqualifizierung (EDV, Englisch, Staplerschein)	Automobilzulieferer; ca. 600 Mitarbeiter; Betriebseinschränkung durch Personalabbau	92.500 € Eigenmittel 1.000 € ESF-Mittel	III a: Verdichtete Bezirke mit leicht unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit
E 01.01.10 bis 31.12.11	Küste	klein, regional	mittel	13	61%	gering bis mittel, veraltet, keine Weiterbildung	Anpassungsqualifizierung (technisch, Staplerschein, EDV)	Abfallwirtschaft; 45 Mitarbeiter; Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen	52.000 € Eigenmittel 12.500 € ESF-Mittel	II b: Großstädtische Bezirke mit sehr hoher Arbeitslosigkeit
F 01.05.11 bis 31.01.12	Küste	mittel, überregional	niedrig	30	70%	kaufmännisch/technisch, relativ hohes Niveau	Anpassungsqualifizierung (kaufmännisch, SAP etc.)	Telekommunikation, ca. 400 Mitarbeiter; Betriebseinschränkung durch Personalabbau	14.000 € Eigenmittel 6.800 € ESF-Mittel	III b: Verdichtete Bezirke mit leicht überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit
G 01.01.11 bis 31.12.11	Ost-deutsch-land	klein, regional; Tochtergesellschaft führt Zeitarbeit durch	sehr hoch	34	78%, davon 3 in Zeitarbeit	überwiegend technisch, veraltet	Anpassungsqualifizierung (Staplerschein, Solar, SPS, SAP, Fibu)	Chemische Industrie, ca. 90 Mitarbeiter; Verlegung von wesentlichen Betriebsteilen	25.000 € Eigenmittel 90.000 € ESF-Mittel	V b: Gering verdichtete Bezirke im Osten mit hoher Arbeitslosigkeit, zum Teil Grenzlage zum Westen

Fallstudie; Laufzeit der beE von bis	Merkmale der Transfergesellschaft					Qualifikationen und Qualifizierungs- maßnahmen		Abgebender Betrieb	Qualifizie- rungsmittel	Regionaler Arbeitsmarkt
	Region	Größe und Ausrichtung des Trägers	ESF-Anteil an Qualifi- zierungsmaß- nahmen	Anzahl Kurzarbei- tende in beE	Vermittlungs- quote	Vorhandene Qualifikationen	durchgef. Maß- nahmen (aus ESF- und Eigen-mitteln)	Branche, Größe, Grund für TG	Umfang und Verteilung der Mittel laut Sozial- plan	IAB- Vergleichs- typen der Arbeitsagen- turen 2013
H 01.09.10 bis 31.08.11	Ost- deutschland	groß, überre- gional	sehr hoch	34	77%	hochspezialisierte Qualifikationen	Vermittlung von Grundqualifikationen (EDV); Neuorientie- rung	Verarbeitung von Steinen und Erden; ca. 780 Mit- arbeiter; Stilllegung von wesentli- chen Be- triebsteilen	4.000 € Eigenmittel 20.000 € ESF-Mittel	V c: Ländli- che Bezirke im Osten mit schlechter Arbeitsmarkt- lage
I 01.12.10 bis 30.09.11	West- deutschland	groß, überre- gional	niedrig	80	72% zzgl. 6 Rentenan- bahnungen	geringqualifiziert, veraltet	Anpassung, Auffri- schung, Vorberei- tung Selbständigkeit	Holzverarbei- tung; ca. 90 Mitarbeiter; Stilllegung des ganzen Betriebs	88.000 € Eigenmittel 14.000 € ESF-Mittel	III b: Verdich- tete Bezirke mit leicht überdurch- schnittlicher Arbeitslosig- keit
J 01.12.09 bis 30.11.10 (4 beE)	West- deutschland	klein, regio- nal	mittel	45	70% zzgl. 2 Rentenan- bahnungen	relativ hoch; keine Gering- qualifizierten, hoher Anteil Akademiker	Auffrischung Qualifi- zierung (v.a. Tech- nisch, z.T. EDV)	Maschinen- bau; ca. 900 Mitarbeiter; Betriebssein- schränkung durch Perso- nalabbau	100.000 € Eigenmittel ca. ¼ aller Qualifizie- rungen ESF- kofinanziert, genauer Umfang unbekannt	IV a: Verdich- tete Bezirke mit industri- eller Orientie- rung und günstiger Arbeitsmarkt- lage

Im Folgenden werden die Befunde aus den drei Befragungswellen vorgestellt, wobei auch auffällige Unterschiede zwischen diesen Wellen herausgearbeitet werden. Diese werden darüber hinaus durch inhaltlich korrespondierende, vertiefende Eindrücke aus den Fallstudien ergänzt. Zunächst wird auf die allgemeinen Angaben zur Transfergesellschaft eingegangen, daran anschließend stehen die Informationen zu den zugehörigen beE, in denen ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt wurden, im Mittelpunkt.

3.2.1 Allgemeine Informationen zur Transfergesellschaft

Die nachfolgenden Abschnitte gliedern sich wie folgt. Zunächst wird auf die Organisation und Rechtsform der Transfergesellschaft eingegangen. Daran anschließend werden die Angaben zur Berücksichtigung von Aspekten der Chancengleichheit dargestellt. Diesen folgt die Präsentation der erhobenen Informationen zur Qualitätssicherung und abschließend die zur Einschätzung des Aufwands für die Durchführung von ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen.

3.2.1.1 Organisation und Rechtsform der Transfergesellschaft

Jeweils gut 95% aller antwortenden Transfergesellschaften gaben in den drei Befragungswellen an, dass die beE nicht vom personalabgebenden Betrieb (bzw. Unternehmen) gebildet und geführt wurde. In fast 70% aller Fälle des Jahres 2009 hat die beE bzw. Transfergesellschaft eine eigene Rechtsform und etwa die Hälfte aller Transfergesellschaften ist unter dem Dach genau eines Dienstleisters (Mutterunternehmen) angesiedelt. Im Durchschnitt betreute jede antwortende Transfergesellschaft der ersten Befragungswelle zum Stichtag 30.06.2010 fast 10 beE, davon jeweils etwa die Hälfte mit und ohne ESF-geförderte Qualifizierung. Für die Transfergesellschaften, die im Jahr 2010 ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, waren dies zum Stichtag 30.06.2011 im Mittel nur noch vier beE, bei denen in rund 45% aller Fälle ESF-Maßnahmen durchgeführt wurden. In der dritten Befragungswelle gaben die Befragten an, im Schnitt fünf beE zu betreuen, wobei in gut zwei Dritteln ESF-Maßnahmen durchgeführt wurden. Der Rückgang in der durchschnittlichen Anzahl der betreuten beE im Zeitablauf dürfte vor allem auf den starken Rückgang an Transfer-Kug-Beziehern/innen ab Mitte 2010 (vgl. oben **Kapitel 1.2**) zurückzuführen sein.

Rund 85% der Transfergesellschaften waren zum Befragungszeitpunkt bereits eingestellt. Hierbei sind keine nennenswerten Unterschiede zwischen den drei Befragungswellen zu beobachten. Etwas größere Unterschiede ergeben sich hingegen für die Anzahl der bereits abgewickelten beE vor dem 30.06. des jeweiligen Jahres. In beiden ersten Befragungswellen gaben dies rund drei Viertel aller Befragten an, während es in der dritten Welle nur gut zwei Drittel waren. Schließlich wurden die Transfergesellschaften in der zweiten und dritten Welle auch gefragt, ob vom Träger der Gesellschaft, einem Schwesterunternehmen oder in der Unternehmensgruppe auch Arbeitnehmerverleih nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz angeboten wird. Dies haben ca. 41% aller Befragten der zweiten und rund ein Drittel der Transfergesellschaften in der dritten Welle bejaht. Diese Teilgruppe an Transfergesellschaften wird im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen (vgl. unten) gesondert betrachtet.

Mit Blick auf die Fallstudien wurden die Transfergesellschaften durchgehend nicht vom abgebenden Betrieb gebildet. Die Heterogenität hinsichtlich der Größe der Transferträger ist hier jedoch etwas größer, da vier kleine bis mittlere Träger einbezogen wurden, die überwiegend regional agieren und oftmals nur eine oder zwei beE parallel betreuen. Der Betrieb eines eigenen Zeitarbeitsunternehmens stellt zudem eine Ausnahme dar, da dies nur auf einen Transferträger (G) zutrifft, der über eine entsprechende Tochtergesellschaft verfügt. Daneben gibt es außerdem im Falle des Transferträgers (A) eine institutionalisierte Kooperation mit einer externen Zeitarbeitsfirma.

3.2.1.2 Berücksichtigung von Aspekten der Chancengleichheit

Etwa 92% aller antwortenden Transfergesellschaften mit ESF-Maßnahmen im Jahr 2009 gaben an, dass sie über keine Person verfügen, die für Fragen der Chancengleichheit, der Gleichstellung oder des Gender Mainstreaming offiziell beauftragt und zuständig ist. Für etwas mehr als 60% der Befragten gilt dies auch für die Dachorganisation, und fast 90% der Transfergesellschaften berichten davon, dass eine solche Person auch nicht außerhalb der Transfergesellschaft oder Dachorganisation, also z.B. beim personalabgebenden Betrieb oder einer anderen Stelle, existiere. Für die Transfergesellschaften, die im ersten Halbjahr 2010 oder 2011 ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, ist die organisatorisch-strukturelle Verankerung von Chancengleichheit offenbar etwas stärker ausgeprägt. So gaben hier rund 85% der Befragten für 2010 und lediglich 76% derjenigen für 2011 an, über keine für Chancengleichheit zuständige Person zu verfügen. Am deutlichsten ist der Unterschied zwischen der ersten und den beiden weiteren Befragungswellen hinsichtlich der Existenz eines Chancengleichheitskonzepts. Während nur etwas mehr als 20% der Transfergesellschaften mit ESF-Maßnahmen im ersten Halbjahr 2009 eigenen Angaben zufolge über ein schriftlich ausgearbeitetes Konzept zu Fragen der Chancengleichheit verfügte, betrug dieser Anteil für die Befragten der zweiten und dritten Welle jeweils etwas mehr als 35%. Trotz dieser leicht positiven Entwicklung im Zeitablauf dürfte es unstrittig sein, dass bei der organisatorisch-strukturellen Verankerung von Chancengleichheit im Kontext von Transfer-Kug noch ein deutliches Ausbaupotenzial existiert.

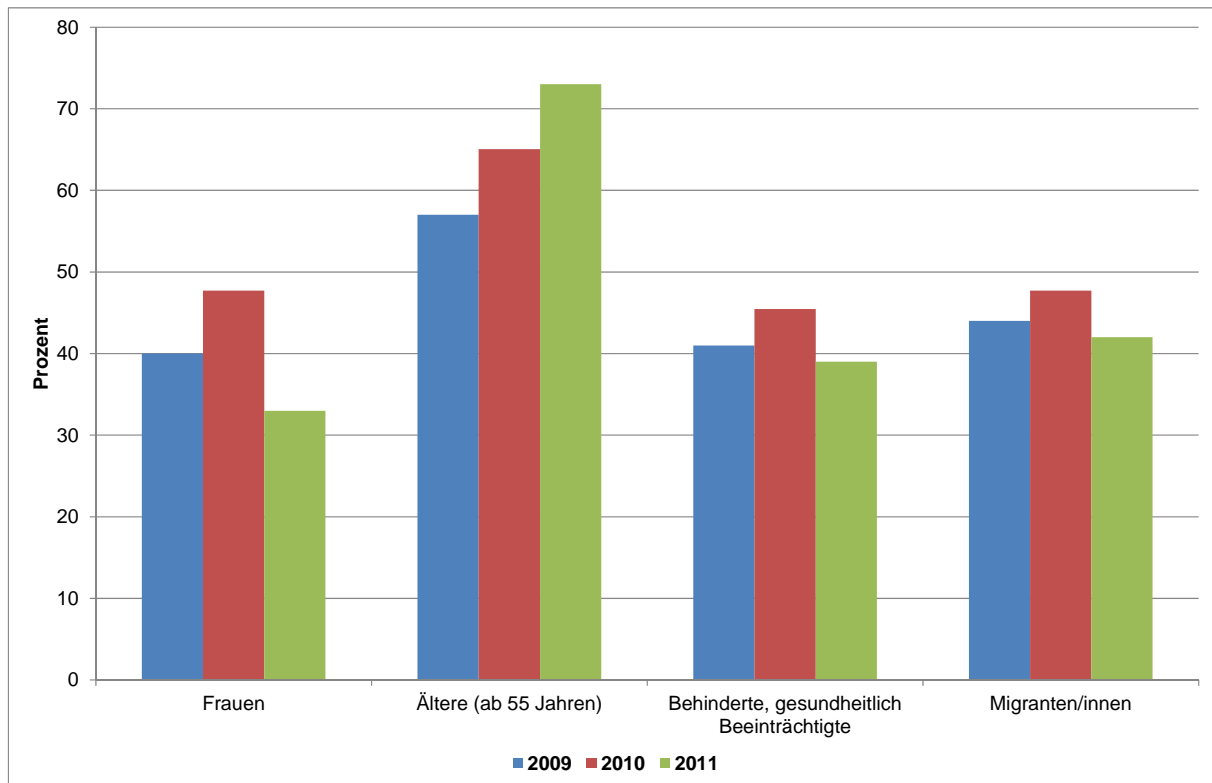
Unter den im Rahmen der Fallstudien einbezogenen Transferträgern scheint einerseits die Sensibilität für Gender-Aspekte etwas größer zu sein, andererseits werden Ansätze zur Berücksichtigung von Chancengleichheit sichtbar, die nicht auf das Vorliegen eines expliziten Konzepts oder der Benennung einer Verantwortlichen abstellen. So verfügen immerhin zwei der Transferträger (F, H) über eine Gleichstellungsbeauftragte. Überdies führen drei Träger (C, D, H) Schulungen ihrer Mitarbeiter zu ebensolchen Aspekten durch, um den entsprechenden Anforderungen gerecht zu werden. Eine gender-spezifische Ausrichtung wird zudem von dem Träger mit den intensivsten Bemühungen in diesem Bereich (H) als Vorteil bei der Akquise neuer Aufträge erachtet.

Praktisch ergeben sich mit Blick auf eine geschlechtssensible Beratung und Vermittlung in den beE recht unterschiedliche Herausforderungen. Eine Facette ist hier die ungleiche Verteilung der Qualifikation der Teilnehmenden der beE in Abhängigkeit vom Geschlecht, etwa dergestalt, dass Büromitarbeiter/innen häufiger weiblich sind, während in der Fertigung überwiegend Männer beschäftigt sind. Für die Vermittlung resultiert daraus, dass die Integrationsstrategien aufgrund des homogenen beruflichen Hintergrunds meist eng mit dem Geschlecht

verknüpft sind und es den Beratern nicht immer leicht fällt, geschlechtsspezifische Stereotypen im Suchverhalten aufzubrechen. Eine Möglichkeit besteht hier in der Einbeziehung ebensolcher Aspekte bereits auf der Ebene des Profilings, indem von den Beratern/innen von Beginn an eine möglichst breite, von tradierten Rollenverständnissen unabhängige Perspektive auf den Vermittlungsprozess eingenommen und den Teilnehmern vermittelt wird (C, G).

Vor diesem Hintergrund ist die Quotierung des Geschlechts von Teilnehmern/innen in Qualifizierungsmaßnahmen als Ausdruck der Umsetzung von Gender Mainstreaming, wie sie in einem Fall von der Agentur für Arbeit (F) eingefordert wurde, nur bedingt umsetzbar bzw. hilfreich, da sich die Qualifizierung an den konkreten Bedarfen orientieren muss, die je nach Zusammensetzung der Teilnehmergruppe geschlechtsspezifisch sehr ungleich verteilt sein können. Allerdings verfügen die Agenturen für Arbeit in Gestalt der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) über eine/n Ansprechpartner/in für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen, der/die z.T. in die Beratung und Vermittlung einbezogen wird bzw. den Teilnehmenden prinzipiell als Ansprechpartner/in für spezifische Fragen genannt wird (I).

Gleichwohl scheinen in vielen Transfergesellschaften zielgruppenorientierte Maßnahmen durchgeführt zu werden. Wie aus **Abbildung 39** deutlich wird, gaben zwischen rund 33% (2011) und ca. 48% (2010) der Befragten an, spezielle Maßnahmen für Frauen durchgeführt zu haben. Für Ältere variieren die hierzu korrespondierenden Anteile zwischen etwa 57% im Jahr 2009 und rund 73% im Jahr 2011, bei Menschen mit Behinderung bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung in etwa 39% (2011) bis 45% (2010) und bei Migrantinnen/innen ca. 42% (2011) bis 48% (2010). Diese doch nennenswerten Anteile an zielgruppenspezifischen Maßnahmen bei gleichzeitig ausbaufähiger organisatorisch-struktureller Verankerung von Chancengleichheitsaspekten in den Transfergesellschaften deuten darauf hin, dass Chancengleichheit möglicherweise mehr im Sinne einer dezidierten Maßnahmegestaltung und weniger als eine alle Ebenen der Umsetzung des Transfer-Kug-Bezugs umfassende Querschnittsaufgabe betrachtet zu werden scheint. In ähnlicher Weise zeigt sich dies in den Fallstudien, wenn etwa eine Geschäftsführerin eines Transferträgers (I) betont, dass es für ein geschlechtssensibles Handeln vor allem in der Praxis der Beratung und Vermittlung entscheidend sei, entsprechende Rollenbilder zu reflektieren und diese – soweit möglich und notwendig bzw. hilfreich – bei den Teilnehmern/innen aufzubrechen.

Abbildung 39: Zielgruppenorientierte Maßnahmen in den Transfergesellschaften

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

3.2.1.3 Qualitätssicherung

In diesem Themenkomplex wurden die Transfergesellschaften zunächst nach der Bedeutung verschiedener Grundsätze für ihre Arbeit in der Praxis befragt. Dabei sollten sie die vier bis sechs wichtigsten angeben. Die Antworten der Befragten sind getrennt nach Befragungswelle in **Tabelle 52** zusammengefasst, wobei die Sortierung der einzelnen Nennungen anhand der Werte des Jahres 2009 erfolgte. In der Gesamtschau lassen sich hier einige nennenswerte Unterschiede zwischen den drei Befragungswellen erkennen. Während sich die Angaben für die zweite und dritte Welle weitestgehend decken, heben diese sich teilweise deutlich von denen der ersten ab.

Als wichtigster Grundsatz wurde unabhängig vom Befragungsjahr eine hohe inhaltliche Betreuungsqualität genannt. Für das Berichtsjahr 2009 folgt an zweiter Stelle mit einer Nennung von immerhin rund 58% aller Transfergesellschaften die eigene Finanzierungssicherheit. Dieser Grundsatz wurde für das Berichtsjahr 2010 noch von ca. 37% der Transfergesellschaften genannt und rangiert damit nur noch an sechster Stelle aller Nennungen. In der dritten Befragungswelle hat er dann wieder an Bedeutung zugelegt und wurde am viert häufigsten genannt. In der zweiten und dritten Befragungswelle wurde an zweiter Stelle die hohe Erreichbarkeit der Ansprechpartner als Grundsatz für die praktische Arbeit der Transfergesellschaft genannt. Zu dieser Einschätzung gelangen jeweils knapp über 57% aller Befragten der Berichtsjahre 2010 und 2011.

Tabelle 52: Bedeutung verschiedener Grundsätze für die praktische Arbeit der Transfergesellschaft

	2009	2010	2011
Hohe inhaltliche Betreuungsqualität	68,1	63,0	80,9
Finanzierungssicherheit für die Transfergesellschaft/beE	58,3	37,0	44,7
Einrichtung eines Office vor Ort (Präsenz vor Ort)	41,7	38,4	29,8
Hohe Präsenzzeiten vor Ort	40,3	19,2	29,8
Neutralität gegenüber Kurzarbeitenden, Betriebsrat und Betrieb	36,1	11,0	4,3
Transparenz und Information gegenüber den Kurzarbeitenden	36,1	20,5	31,9
Hohe Erreichbarkeit der Ansprechpartner	34,7	57,5	57,4
Einrichtung von Beiräten oder sonstigen Begleitgremien	30,6	12,3	25,5
Enge Kooperation mit Arbeitsagentur bereits in der Vorphase	29,2	47,9	53,2
Hohe Qualität der Qualifizierung	27,8	41,1	38,3
Laufende Selbstkontrolle und Evaluation	27,8	21,9	23,4
Vertragstreue und Finanzklarheit gegenüber dem abgebenden Betrieb	23,6	24,7	25,5
Transparenz und Information gegenüber dem abgebenden Betrieb	18,1	31,5	27,7
Enge Kooperation mit Agentur bei der Qualifizierungsplanung	15,3	17,8	19,1
Möglichst kundengünstiger Betreuungsschlüssel	13,9	12,3	21,3
Enge Kooperation mit Weiterbildungsträgern	11,1	16,4	8,5
Enge Kooperation mit der Agentur bei Vermittlung	8,3	11,0	14,9
Transparenz und Information gegenüber dem Betriebsrat bzw. Begleitgremium	5,6	26,0	23,4
Möglichst Leistungen aus einer Hand	4,2	5,5	25,5
Entgeltabrechnung und Personalverwaltung	2,8	9,6	4,3
Zeitnahe, tagesaktuelle Dokumentation	2,8	1,4	4,3

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Von den Transfergesellschaften, die 2010 oder 2011 ESF-Maßnahmen durchgeführt haben, wird an dritter Stelle die enge Kooperation mit der Arbeitsagentur bereits in der Vorphase aufgeführt. Die gestiegene Bedeutung der Kooperation mit der Arbeitsagentur im Vorfeld der Errichtung einer Transfergesellschaft, die im Berichtsjahr 2009 lediglich von rund 29% der Befragten zu den wichtigsten Arbeitsgrundsätzen gezählt wurde, dürfte auf die 2009 und 2010 breit geführte Diskussion über die Qualität der Arbeit von Transfergesellschaften und deren Kooperation mit den Arbeitsagenturen zurückzuführen sein. Diese mündete Mitte 2010 im Rahmen des sog. Beschäftigungschancengesetzes in die mit Wirkung ab 2011 eingeführte Beratungspflicht der Transfergesellschaften durch die Arbeitsagenturen.

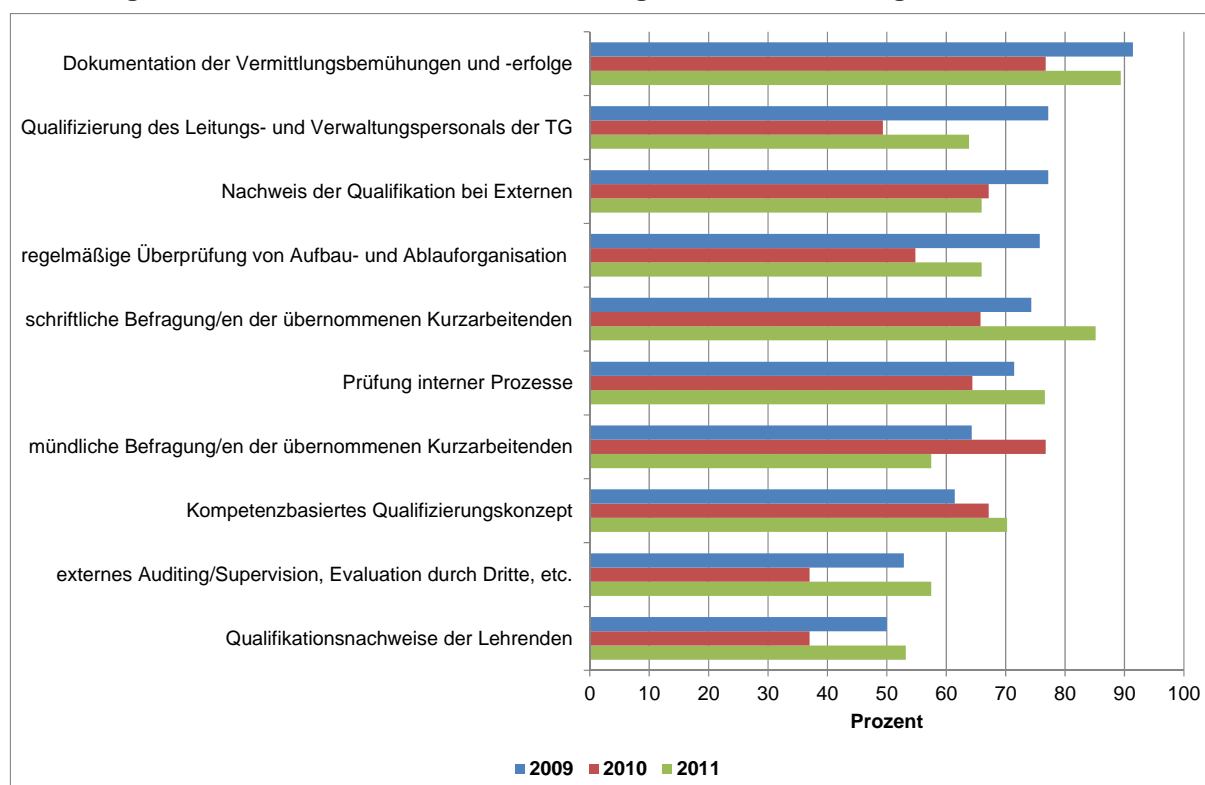
Ein ähnlicher, wenn auch quantitativ nicht so ausgeprägter, Bedeutungsanstieg lässt sich für die Qualität von Qualifizierungen beobachten. Die Nennungen dieses Grundsatzes liegen mit gut 38% (2011) bzw. 41% (2010) in etwa zehn bis dreizehn Prozentpunkte über denen des Berichtsjahres 2009. Dies könnte ebenfalls als Reaktion auf die Diskussionen im Vorfeld der Neuregelungen der Transferleistungen und dem Bemühen um Zertifizierung von Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. hierzu auch Unterkapitel „Durchführung der ESF-geförderten Qualifizierung“) als Qualitätsausweis gedeutet werden. Dagegen deutet der starke Bedeutungsverlust des Prinzips „Neutralität gegenüber Kurzarbeitenden, Betriebsrat und Betrieb“ eher auf tatsächliche strukturelle Unterschiede denn erwartbare Entwicklungen über die Zeit hin. Dieses Prinzip wurde für das Berichtsjahr 2009 noch von über 37% der Befragten zu den vier bis sechs wichtigsten Grundsätzen ihrer praktischen Arbeit gezählt, wohingegen dies im Jahr 2010 nur noch rund 11% und 2011 lediglich ca. 4% angaben.

Schließlich deuten die Angaben der Transfergesellschaften noch darauf hin, dass auch die Grundsätze „Transparenz und Information gegenüber dem abgebenden Betrieb“ sowie

„Transparenz und Information gegenüber dem Betriebsrat bzw. Begleitgremium“ in den Berichtsjahren 2010 und 2011 wichtiger waren als noch 2009. Von den Transfergesellschaften der dritten Befragungswelle wurde darüber hinaus auch vergleichsweise häufig das Prinzip der „Leistungen aus einer Hand“ hervorgehoben.

Für die Umsetzung der praktischen Arbeit werden von den Transfergesellschaften eigenen Angaben zufolge diverse Qualitätssicherungsmaßnahmen in unterschiedlicher Intensität implementiert. Die Angaben der Befragten zum Einsatz solcher Maßnahmen der Qualitätssicherung sind in **Abbildung 40** zusammengefasst. Dabei lassen sich wiederum einige nennenswerte Unterschiede zwischen den Befragungswellen ausmachen, die auf strukturelle Unterschiede in der Arbeitsweise und -organisation der Transfergesellschaften hindeuten könnten. Auffallend ist außerdem, dass sich die Angaben über alle drei Berichtsjahre hinweg unterscheiden und sich – anders als bei den gerade dargestellten Grundsätzen der praktischen Arbeit – nur wenige Gemeinsamkeiten feststellen lassen.

Die größte Übereinstimmung findet sich bei der wichtigsten Qualitätssicherungsmaßnahme. Demnach wird den Angaben der Befragten zufolge am häufigsten die Dokumentation von Vermittlungsbemühungen und deren Erfolgen praktiziert. Dies gaben für das Berichtsjahr 2009 über 90% aller Befragten an, für das Jahr 2010 immerhin noch beinahe 77% und 2011 gut 89%. Der gleiche Anteil an Transfergesellschaften der zweiten Befragungswelle nannte zudem noch die mündliche Befragung der übernommenen Kurzarbeitenden als wichtigstes Qualitätssicherungswerkzeug. Dies wurde für das Berichtsjahr 2009 zwar ebenfalls von deutlich mehr als 60% aller Befragten genannt, rangiert aber nur auf einem der hinteren Plätze aller Nennungen. Gleiches gilt für das Berichtsjahr 2011, in dem diese Qualitätssicherungsmaßnahme nur von etwas mehr als 57% der befragten Transfergesellschaften genannt wurde. In Welle 1 folgen der Dokumentation von Vermittlungsbemühungen dagegen mit Anteilen von jeweils über 70% die Qualifizierung des Leitungs- und Verwaltungspersonals der Transfergesellschaft, der Nachweis der Qualifikation bei Externen, die regelmäßige Überprüfung von Aufbau- und Ablauforganisation, die schriftliche Befragung der übernommenen Kurzarbeitenden sowie die Prüfung interner Prozesse.

Abbildung 40: Maßnahmen zur Qualitätssicherung durch die Transfergesellschaft

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

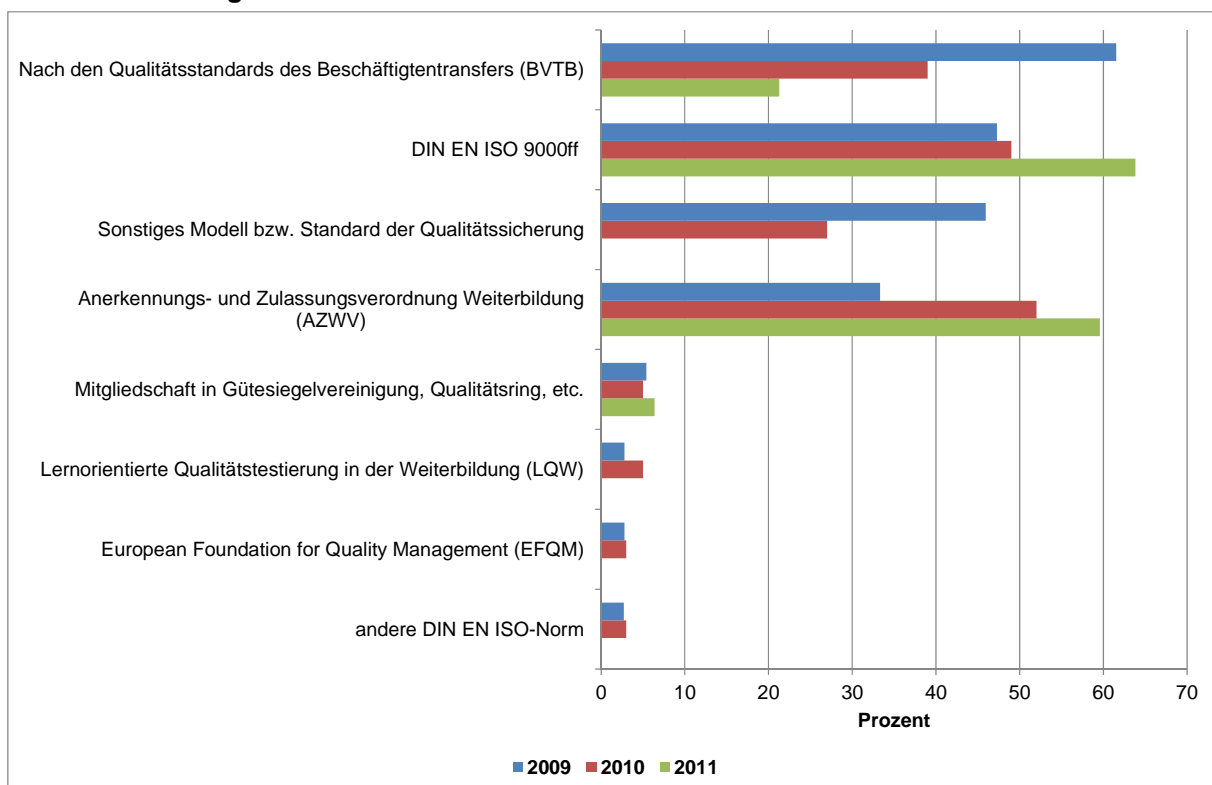
In Welle 3 folgen auf die Dokumentation von Vermittlungsbemühungen hingegen die schriftliche Befragung der übernommenen Kurzarbeitenden sowie die Prüfung interner Prozesse. Von denjenigen Transfergesellschaften, die 2010 oder 2011 ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, wurde schließlich auch relativ oft ein kompetenzbasiertes Qualifizierungskonzept als Qualitätssicherungsmaßnahme genannt. Dies rangiert in den beiden genannten Berichtsjahren jeweils auf Platz vier aller Nennungen, wohingegen es in der ersten Welle nur den achten Platz einnahm.

Darüber hinaus gaben in den drei Befragungswellen zwischen rund 81% und ca. 85% der Transfergesellschaften an, über ein Qualitätsmanagementsystem zu verfügen. Dabei scheinen die Transfergesellschaften im Zeitablauf vermehrt auf speziell für ihre Zwecke zugeschnittene Systeme zu setzen. So hatten nur etwa 30% aller Transfergesellschaften des Berichtsjahres 2009 eigenen Angaben zufolge ein eigenständiges Qualitätsmanagementsystem für ihre Gesellschaft, wohingegen dies für das Berichtsjahr 2010 von knapp 42% aller Befragten angegeben wurde und für 2011 mit gut 53% bereits von der Mehrheit. Die restlichen Befragten in den drei Wellen verfügen fast ausnahmslos über ein System, das an das der Dachgesellschaft bzw. des Trägers der Transfergesellschaft angebunden ist. Vollkommen analog hierzu verhalten sich die Angaben zur Existenz eines Beauftragten für Qualitätsmanagement. Auch hier gab die Mehrheit an, dass ein solcher zwar existiere, jedoch bei der Dachgesellschaft angesiedelt sei.

Des Weiteren ist offenbar nur eine kleine Minderheit der befragten Transfergesellschaften nicht zertifiziert. Den Angaben in der Befragung zufolge trifft dies auf etwa 7% der Transfer-

gesellschaften der ersten Welle, auf ca. 13% der zweiten und etwa 5% der dritten Welle zu. Die von den restlichen Befragten in diesem Zusammenhang genannten Standards bzw. Modelle sind in **Abbildung 41** zusammengefasst. Am häufigsten genannt werden dabei von den Befragten der drei Wellen – wenn auch in unterschiedlicher Reihenfolge – die Qualitätsstandards des Bundesverbands der Träger des Beschäftigtentransfers (BVTB), DIN EN ISO 9000ff sowie die für Bildungsträger obligatorische Zulassung nach AZWV. Demgegenüber sind die Standards der *European Foundation for Quality Management* sowie andere ISO-Normen und sonstige Modelle kaum relevant oder werden im Zeitablauf praktisch irrelevant. Auffällig ist dabei, dass in der zweiten und dritten Welle die Zertifizierung nach AZWV wesentlich häufiger genannt wird, während die Zertifizierung nach BVTB, die in der ersten Welle klar dominiert, nur noch an dritter Stelle rangiert. Darüber hinaus unterscheiden sich die Angaben für das Berichtsjahr 2011 noch von denen der vorigen Jahre dadurch, dass die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000ff an Bedeutung zugenommen hat. Diese Zertifizierung wurde weit überwiegend gemeinsam mit der nach AZWV genannt. Auch diese Unterschiede im Zeitablauf scheinen auf strukturell-organisatorische Unterschiede zwischen den Transfergesellschaften der drei Berichtsjahre hinzudeuten.

Abbildung 41: Qualitätszertifizierung der Transfergesellschaften oder Dachorganisation als Organisation



Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Über diese Zertifizierung der Transfergesellschaft als ganzer hinausgehend sind bei etwa der Hälfte der Befragten der ersten Welle und rund 40% der zweiten und dritten Welle keine einzelnen Leistungen bzw. Maßnahmen der Transfergesellschaft zertifiziert. Lediglich eine kleine Minderheit von weniger als 10% aller antwortenden Transfergesellschaften des Berichtsjahres 2009 gab an, dass alle Leistungen zertifiziert seien. Für das Berichtsjahr 2010 waren

dies hingegen schon etwas mehr als ein Viertel aller Befragten und für 2011 rund 30%. Bei jeweils rund 11% bis 20% aller Befragten der drei Wellen sind Leistungen im Bereich der Qualifizierung sowie im Bereich Vermittlung zertifiziert.

Für die Transferträger verbindet sich laut den Fallstudien mit der Mitgliedschaft im BVBT vor allem die Verpflichtung hinsichtlich verbindlicher Mindeststandards, wie etwa einem Betreuungsschlüssel von 1:40 oder die Einrichtung eines lokalen Projektbüros, die den Auftraggebern eine grundlegende Qualität der Dienstleistung garantieren sollen. Verbindlicher im Sinne einer „echten“ Zertifizierung ist in diesem Zusammenhang die DIN ISO 9000ff, die aufgrund ihrer Bekanntheit von den interviewten Transferträgern ebenfalls mit Blick auf ihre Außenwirkung geschätzt wird.

Für die operative Arbeit erweist sich in den Interviews mit den Transferträgern im Zweifelsfalle ein internes Qualitätsmanagement als bedeutsamer, da hierin alle wesentlichen Arbeitsschritte im Rahmen einer beE dokumentiert werden. Dies wird weniger unter dem Aspekt des dadurch entstehenden Mehraufwands betrachtet, nicht zuletzt weil die Vorhaltung eines solchen Systems verpflichtend ist, sondern vielmehr als Beitrag zur Verbesserung der bestehenden Prozesse begriffen. Dementsprechend verfügen eine Reihe der interviewten Transferträger auch über eigens ausgewiesene Verantwortliche für Fragen des Qualitätsmanagements (D, F, H, I) oder über Projektmanager mit einer speziellen Qualifizierung in diesem Bereich (G).

Als Beispiele für verschiedene Qualitätsmanagementsysteme, die sich in den Fallstudien finden lassen, können an dieser Stelle neben individuellen Lösungen BQM (Bildungs-Qualitäts-Management) und Q3SQ (*Quality Standards for Social and Sustainable Qualification*) genannt werden. Ein weiterer Ansatz, der im Sinne einer Qualitätssicherung auf die Etablierung von Standards und die Verbesserung der bestehenden Prozesse abzielt, besteht darüber hinaus in der Beteiligung an einem Landesarbeitskreis von Transferträgern, der wiederum in den Bundesverband der Transferträger eingebettet ist, wie dies im Fallstudienbetrieb (G) beobachtet werden kann. Schließlich kann die Anwendung spezifischer Testverfahren in Rahmen der Beratung, etwa Persolog oder DNLA wie in Fallstudie (I), eine Zertifizierung der operativ tätigen Berater/innen erforderlich machen und somit die notwendige Kompetenz auch gegenüber den Beratenen gewährleisten.

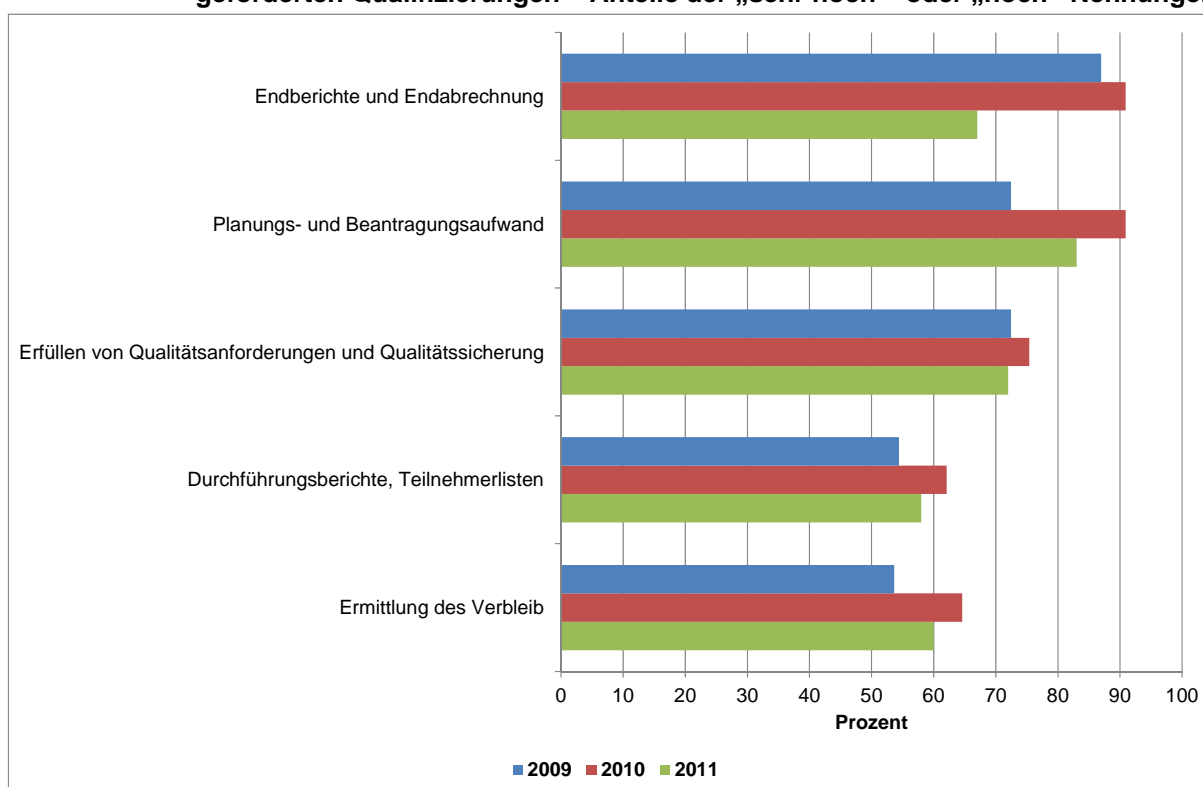
3.2.1.4 Einschätzung des Aufwands für die Durchführung von ESF-geförderten Maßnahmen

Den administrativen Aufwand für die Durchführung von ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen konnten die Befragten anhand einer 5er-Skala von „sehr hoch“ bis „sehr gering“ beurteilen. Die dabei abgefragten Dimensionen erstreckten sich vom Planungs- und Beantragungsaufwand über die Qualitätssicherung bis hin zum Aufwand für die Endabrechnung. Die Angaben der Transfergesellschaften sind in **Abbildung 42** veranschaulicht, wobei die jeweiligen Anteile an „sehr hoch“- oder „hoch“-Nennungen zusammengefasst dargestellt werden.

Die Abbildung deutet darauf hin, dass die Befragten den administrativen Aufwand insgesamt mehrheitlich als hoch bis sehr hoch einschätzen. Am größten wird dieser von den Befragten der ersten beiden Wellen für die Endberichte und Endabrechnung gesehen, von denjenigen der dritten Befragungswelle jedoch für den Planungs- und Beantragungsaufwand. Mit etwas

geringeren Anteilen an sehr hoch und hoch folgt dann der administrative Aufwand für die Erfüllung von Qualitätsanforderungen und Qualitätssicherung. Den Schluss bilden unabhängig vom abgefragten Berichtsjahr Durchführungsberichte/Teilnehmerlisten sowie die Ermittlung des Verbleibs. Auffallend ist schließlich auch, dass vor allem die Transfergesellschaften, die im ersten Halbjahr 2010 ESF-Maßnahmen durchgeführt haben, durchweg zu teilweise deutlich höheren Aufwandseinschätzungen neigen als die der Jahre 2009 oder 2011.

Abbildung 42: Beurteilung des administrativen Aufwands für die Durchführung von ESF-geförderten Qualifizierungen – Anteile der „sehr hoch“- oder „hoch“-Nennungen



Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Die Implikationen des hohen Aufwands der Beantragung einer ESF-Förderung für die Praxis lassen sich anhand der Interviews mit Transferträgern in den Fallstudien verdeutlichen. Gerade aufgrund der formalen Anforderungen an eine ESF-geförderte Qualifizierung wägen die befragten Transferträger vor einer entsprechenden Antragstellung die Relation von Kosten und Nutzen genau ab. Auch die Bereitstellung entsprechender Arbeitshilfen durch die Agentur für Arbeit stellt in diesem Zusammenhang laut Auskunft der Interviewpartner keine substantielle Erleichterung dar (Fallstudien A und I). Dabei stehen die durch die Antragstellung gebundenen Ressourcen auf der einen Seite und der Umfang der akquirierbaren ESF-Mittel auf der anderen Seite. Zudem verbleibt stets eine Unsicherheit, ob der Antrag letztlich durch die Agentur bewilligt wird, so dass der erwartete Ertrag des Aufwands selbst bei einer vermuteten Effizienz letztlich nicht gesichert ist. Zudem gibt es auch Konstellationen, in denen die vom abgebenden Betrieb zur Verfügung gestellten Mittel vom zuständigen Transferträger als hinreichend für die Durchführung der notwendigen Qualifizierungen eingeschätzt werden, so dass von Beginn an auf den Einsatz entsprechender Ressourcen für eine Antragstellung verzichtet wird. Als Größenordnung, ab der kein entsprechender Antrag auf ESF-Förderung

gestellt werde, nennt ein Transferträger (I) eine Summe von ca. 2.000 Euro pro Kopf für Qualifizierungen. Dies geschehe auch, weil den eigenen Erfahrungen nach bei einer solchen finanziellen Ausstattung der beE ein entsprechender Antrag durch die zuständige Agentur für Arbeit oftmals abgelehnt werde.

3.2.2 Spezifische Informationen zur betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit

Die in den kommenden Abschnitten zusammengefassten Ergebnisse aus den drei Wellen der beE-spezifischen Befragung, die sich auf insgesamt 290 Beobachtungen stützt, sowie die hierzu ergänzenden Fallstudienbefunde sind wie folgt aufgebaut. Zunächst wird die Struktur der beE mit ESF-geförderter Qualifizierung und der darin beschäftigten Kurzarbeitenden dargestellt. Daran anschließend werden einige Informationen zur Vorgeschichte sowie zur Gründung der beE präsentiert. Die in der Befragung gesammelten Informationen zu Vorabmaßnahmen sowie den generellen Leistungen für die Beschäftigten sind Gegenstand des darauf folgenden Abschnitts. Diesem folgt eine Darstellung der Durchführung der ESF-geförderten Qualifizierung. Schließlich wird auf die Praxis der Vermittlung näher eingegangen.

3.2.2.1 Struktur und Kurzarbeitende in der beE mit ESF-geförderter Qualifizierung

Der Start der beE mit ESF-Qualifizierung, über die von den Befragten berichtet wird, liegt für das Berichtsjahr 2009 zu zwei Dritteln im Jahr 2009. Weitere 10% der Befragten der ersten Welle haben ihre Arbeit bereits im Jahr 2008 aufgenommen, der Rest im Jahr 2010. Für das Berichtsjahr 2010 wurde von etwa einem Drittel der Befragten angegeben, dass die beE im Jahr 2009 gestartet ist, bei den restlichen gut zwei Dritteln lag der Beginn im Jahr 2010. In der dritten Befragungswelle lag der Beginn bei rund 55% im Jahr 2011, bei etwa einem Drittel datiert er auf das Jahr 2010 und bei gut 10% auf das Jahr 2012. Darüber hinaus gab in allen Befragungswellen die weit überwiegende Mehrheit an, dass die beE, die Gegenstand der Befragung sind, zum Befragungszeitpunkt bereits wieder eingestellt waren. Im Durchschnitt betrug in den ersten beiden Berichtsjahren die Eintrittszahl in die beE mit ESF-Qualifizierung ca. 45-46 Personen, im dritten Berichtsjahr war sie mit ca. 83 Personen deutlich höher. Im letzten Monat ihres Bestehens (bzw. zum Stichtag 30.06.2010/2011/2012 bei noch existierenden beE) waren nach Angaben der Befragten im Durchschnitt ca. 28 (Berichtsjahr 2009), rund 21 (Berichtsjahr 2010) bzw. etwa 47 (Berichtsjahr 2011) Kurzarbeitende in der beE beschäftigt, wobei die Variationsbreite enorm hoch ist und von keinem bis zu 690 Transfer-Kug-Bezieher/innen reicht.

In fast drei Viertel aller beE des Berichtsjahres 2009 und knapp 70% derjenigen des Jahres 2011 erfolgte der Eintritt auf einmal, d.h. alle Kurzarbeiter/innen sind zusammen eingetreten. Für das Jahr 2010 galt dies hingegen lediglich für rund 45% aller beE. In den anderen Fällen ging der Eintritt der Leistungsbezieher/innen jeweils in Stufen vonstatten. Diese umfassten in der ersten Befragungswelle im Schnitt ca. fünf Stufen, die sich im Mittel über sechs Monate hinzogen. Des Weiteren stammen die Kurzarbeitenden einer beE den Befragungsangaben zufolge nahezu ausschließlich aus *einem* abgebenden Unternehmen und zu 92% (2009),

83% (2010) bzw. 86% (2011) aus *einem* abgebenden Betrieb⁴². In 15% (2009), 20% (2010) bzw. 23% (2011) aller Fälle waren darunter Unternehmen, die Konkurs gegangen sind. Als häufigste Branchenzugehörigkeiten der personalabgebenden Betriebe wurden von den beE-Vertretern/innen die Automobilzulieferer, der Einzelhandel, die Internet- und Kommunikationsbranche, der Maschinenbau und die Metallverarbeitung genannt. Insgesamt sind in allen Berichtsjahren etwa ein Viertel aller Betriebe dem Handel und Dienstleistungsbereich zuzuordnen.

Zwischen 93% und 97% aller befragten Transfergesellschaften in den drei Wellen gaben an, dass die Laufzeit der Verträge für die Kurzarbeitenden in der beE über deren ursprüngliche Kündigungsfrist beim abgebenden Betrieb hinausreichte. Die Angaben der befragten beE zur Zusammensetzung der Transfer-Kug-Bezieher/innen sind in **Tabelle 52** zusammengefasst. Aus dieser wird deutlich, dass die Anteile an bestimmten Beschäftigtengruppen zwischen den einzelnen Berichtsjahren etwas variieren, diese Unterschiede allerdings undramatisch sind. So liegen der Frauenanteil ebenso wie der Anteil an Personen mit Behinderung oder Migrationshintergrund im Berichtsjahr 2010 etwas unter den jeweiligen Anteilen der Jahre 2009 und 2011, dafür ist der Anteil Älterer in 2010 etwas höher als im Jahr 2009.

Tabelle 52: Zusammensetzung der Transfer-Kug-Bezieher/innen in beE mit ESF-Qualifizierung

Durchschnittlicher Anteil in Prozent	2009	2010	2011
Frauen	33,5	29,4	36,1
(Schwer-)Behinderte	10,5	8,6	9,1
Ältere (55 Jahre und älter)	23,1	27,6	29,8
Migranten/innen	11,3	6,8	8,7

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Für die praktische Arbeit der Transfergesellschaften in den beE ist die konkrete Zusammensetzung der Transfer-Kug-Bezieher/innen von entscheidender Bedeutung, nicht zuletzt mit Blick auf die vor diesem Hintergrund realistisch erreichbaren Integrationsquoten. So bilden die Qualifikation und deren Aktualität neben der regionalen Arbeitsmarktsituation eine zentrale Determinante für die Erfolgchancen einer beE. In den Fallstudien finden sich sowohl beE, in denen überwiegend Fachkräfte und Akademiker vertreten waren (F und J), als auch solche, in denen eher geringe und oftmals aufgrund eines Mangels an betrieblicher Fortbildung veraltete Qualifikationen dominierten (I), die teilweise noch aus Zeiten der DDR datierten (A, G). Weiterhin spielt das Alter der Teilnehmenden eine Rolle, da einerseits ab einer gewissen Altersgrenze die Option eines Übergangs in Rente eine Bedeutung zukommt, und sich andererseits die Vermittlung von Personen über 50 in der Regel schwieriger gestaltet. Mit Blick auf diesen Aspekt zeigten sich nach Angaben der Transferträger abgebende Betriebe oftmals bemüht, vor allem ältere Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft zu überführen, eine Vermutung, die durch den relativ hohen Altersdurchschnitt von 45 Jahren und mehr in gut der Hälfte der Fallstudien (A, B, D, E, G, H, I) tendenziell gestützt wird. Inwieweit die Mutmaßung eines beteiligten Bildungsträgers, die abgebenden Betriebe strebten generell bei der

⁴² Da sich ein Unternehmen aus mehreren Betrieben zusammensetzen kann, wurde sowohl nach der Zahl der abgebenden Unternehmen als auch der abgebenden Betriebe gefragt.

Auswahl von Beschäftigten für die Anmeldung von Transferkurzarbeit eine „Negativauslese“ aus ihren Beschäftigten an, zutrifft, muss an dieser Stelle jedoch offen gelassen werden.

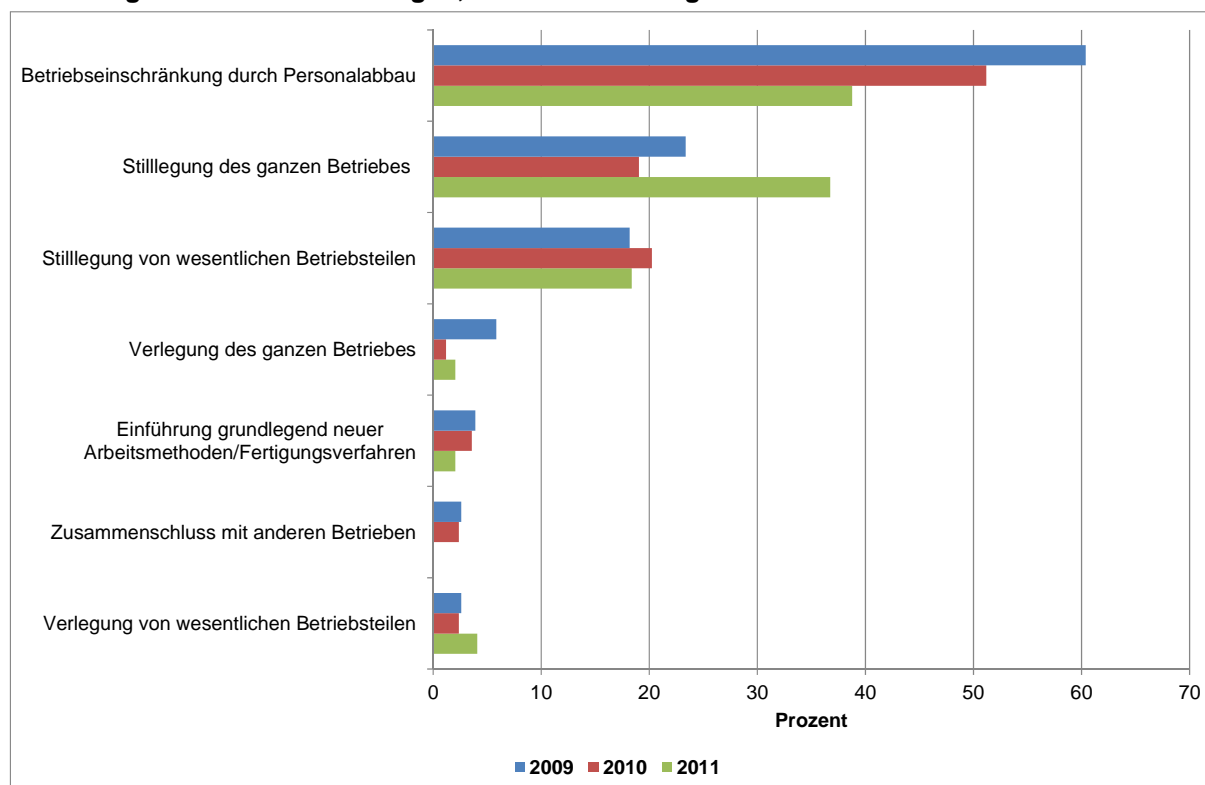
Wie stark die Verteilung des Geschlechts in Abhängigkeit von Struktur und Branche des abgebenden Betriebs zwischen den verschiedenen beE variieren kann, verdeutlichen zudem die Fallstudien. Während in einem Fall eines abgebenden Betriebs aus der Abfallwirtschaft (E) nur 13 Männer und keine einzige Frau in die beE einmündeten, standen im Falle eines spezialisierten Betriebs aus der chemischen Industrie (G) lediglich zwei Männer insgesamt 32 Frauen gegenüber.

Neben diesen vergleichsweise „harten“ objektiven Merkmalen betonen alle Transferträger, wenig überraschend die Bedeutung von Motivation und Mobilitätsbereitschaft unter den Teilnehmenden als wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit in einer beE. Dabei hänge die Bereitschaft zum Umzug für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach Beobachtung mehrerer Transferträger maßgeblich mit dem Alter zusammen, da insbesondere Ältere oftmals nicht ohne Weiteres bereit seien, dies als Bedingung für einen neuen Job in Kauf zu nehmen, so dass dies die überregionale Vermittelbarkeit und somit die Arbeitsmarktchancen in dieser Altersgruppe oftmals einschränke. Auch das Vorhandensein einer eigenen Familie sowie der Besitz von Wohneigentum stellten demnach Barrieren für eine größere regionale Mobilität dar, so dass sich der Radius der möglichen Vermittlung bei einem Teil der Teilnehmenden auf ca. 50 km um den Wohnort herum reduziere.

Mit Blick auf die Motivation betonen Transferträger, dass diesbezüglich gerade zu Beginn einer beE erhebliche Arbeit geleistet werden müsse, etwa weil die Betroffenen mit Übergang in die beE zunächst „in ein Loch fielen“. Dies gelte in besonderer Weise für ältere Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit (I, G). Davon abgesehen variiert die Motivation in der Regel innerhalb wie zwischen den in den Fallstudien einbezogenen beE nach Auskünften der Transfer- und Bildungsträger recht stark und unsystematisch.

3.2.2.2 Vorgeschichte und Gründung der Transfergesellschaft

Im Hinblick auf die Vorgeschichte der Transfergesellschaft wurden die Befragten zunächst um Auskunft über die Betriebsänderungen gebeten, aufgrund derer die beE errichtet wurde. Diese Angaben sind in **Abbildung 43** zusammengefasst. Demnach waren in allen Berichtsjahren am häufigsten Betriebseinschränkungen durch Personalabbau Auslöser der beE-Gründung. Dies wurde von rund 60% aller Befragten der ersten, knapp über 50% der zweiten und fast 40% der dritten Befragungswelle berichtet. In den ersten beiden Befragungswellen wurden dann die Stilllegung eines ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile fast gleichauf am zweit- bzw. dritthäufigsten genannt. In der dritten Welle dominiert hingegen deutlich die Stilllegung eines ganzen Betriebs, die für das Berichtsjahr 2011 beinahe genauso häufig genannt wurde wie Betriebseinschränkungen durch Personalabbau. Alle anderen Gründe – etwa die Einführung grundlegend neuer Fertigungsverfahren oder die Verlegung von Betriebsteilen – sind wellenübergreifend nur von nachgeordneter Bedeutung. Schließlich wurde ebenfalls in allen drei Jahren am häufigsten die Kombination aus Betriebseinschränkung durch Personalabbau und Stilllegung wesentlicher Betriebsteile genannt.

Abbildung 43: Betriebsänderungen, die zur Errichtung der beE führten

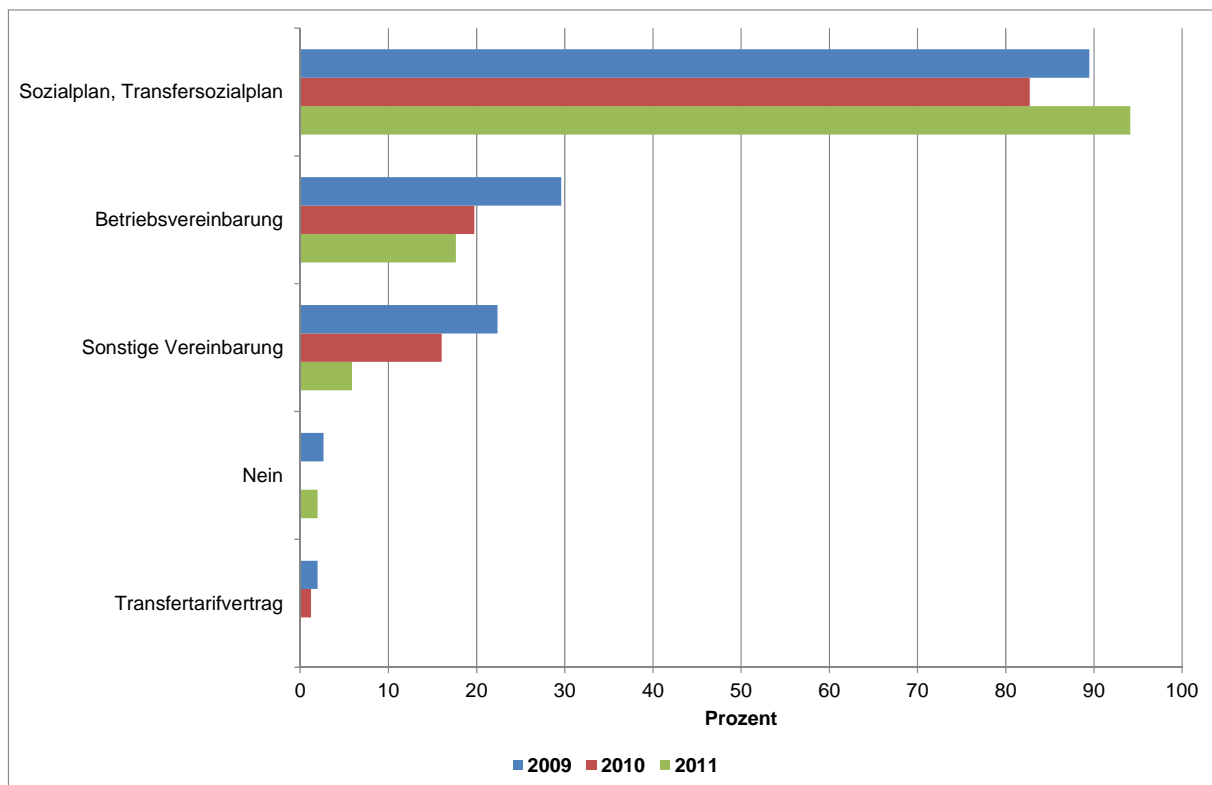
Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Die Fallstudien liefern bezüglich der Hintergründe ein ähnliches Bild wie die Daten der standardisierten Befragung, wobei Betriebseinschränkung durch Personalabbau sowie Stilllegung von wesentlichen Betriebsteilen als Motive dominieren. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang, dass gerade bei größeren, weltweit agierenden Betrieben und Betrieben mit einem Schwerpunkt auf arbeitsintensiven Fertigungsprozessen (etwa C, D, G oder J) Verlagerungen ins Ausland und Teilstilllegungen eine größere Rolle als Ursachen für die Einrichtung einer Transfergesellschaft spielen. Unter den kleineren Betrieben (E oder I) kommt hingegen der Insolvenz oder Teilstilllegung eine größere Bedeutung zu. Etwas präziser beschreiben zudem Fallstudienbetriebe die Umstände, die zu den Betriebseinschränkungen und (Teil-)Stilllegungen geführt haben. Gerade mit Blick auf beE in strukturschwachen Regionen wird in diesem Kontext häufig der Strukturwandel selbst als Anlass genannt oder auch die ausbleibenden Aufträge (A, B, E, H, I). Weitere Ursachen, die diesbezüglich geschildert werden, sind der hohe Wettbewerb und damit einhergehende Preisdruck (C) oder kaum erfüllbare Renditevorgaben des Managements (D).

Des Weiteren wurde in den standardisierten Erhebungen von über 93% (2009), 91% (2010) bzw. 94% (2011) aller Befragten angegeben, dass im abgebenden Betrieb ein Betriebsrat existiert habe. Dieser dürfte aller Wahrscheinlichkeit nach wesentlich an der Erarbeitung eines Sozialplans oder einer vergleichbaren Vereinbarung beteiligt gewesen sein, die mit Ausnahme einer verschwindend geringen Minderheit in allen Fällen und jedem Berichtsjahr abgeschlossen wurde (vgl. **Abbildung 44**). Relativ oft wurde den Angaben der befragten beE zufolge eine Betriebsvereinbarung geschlossen, wobei häufig davon berichtet wurde, dass

dies in Kombination mit einem Sozialplan geschah. Transfertarifverträge spielten hingegen in keinem Berichtsjahr eine bedeutende Rolle.

Abbildung 44: Abschluss von Sozialplänen und vergleichbaren Vereinbarungen



Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Die Bedeutung des Betriebsrats für die Entwicklung des Sozialplans bestätigt sich weiterhin in den Fallstudien. So berichtet eine Verantwortliche eines mittelgroßen, überregionalen Transferträgers (D), dass in den ca. 200 bislang durchgeführten beE in ca. 180 Fällen die Betriebsräte über die Einrichtung einer Transfergesellschaft entschieden hätten. Dementsprechend werden sowohl von Transferträgern als auch Agenturen für Arbeit die Betriebsräte des abgebenden Unternehmens neben den Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführungen des abgebenden Unternehmens als wichtigste Ansprechpartner für die Gestaltung und Durchführung einer beE genannt⁴³. Eine Arbeitsagentur (G) schätzt die Kooperation mit den Betriebsräten besonders, da dieser als Ansprechpartner für die Gesamtheit der Betroffenen fungiere und so die Abstimmungsbedarfe mit den betroffenen Transfer-Kug-Bezieher/innen verringere. Schließlich berichtet ein großer Transferträger (H), dass ein erheblicher Anteil der bislang durchgeführten beE auf aktive Nachfrage von Betriebsräten der abgebenden Unternehmen zustande gekommen sei, diese mithin für den Transferträger den wichtigsten Ansprechpartner darstellten.

Die Angaben der Befragten zu den im Sozialplan (bzw. der vergleichbaren Vereinbarung) getroffenen Regelungen finden sich in **Tabelle 53**. Aus dieser wird zunächst ersichtlich, dass zwischen den drei Berichtsjahren nur einige wenige nennenswerte Unterschiede beobachtet

⁴³ In einem Fall (G) ging sogar die Gründung der Transfergesellschaft selbst auf einen Zusammenschluss von Betriebsräten zurück.

werden können. Im Vergleich zur ersten und dritten Befragungswelle wird im Jahr 2010 Regelungen zum Rückkehrrecht in die Transfergesellschaft bzw. beE eine nennenswert geringere Bedeutung beigemessen. Demgegenüber scheinen 2010 Regelungen zu Finanzmitteln für Qualifizierungen eine bedeutendere Rolle gespielt zu haben. Darüber hinaus fallen im Vergleich der drei Befragungswellen die offenbar gestiegene Bedeutung der Auswahl des Dienstleisters für die Durchführung der Transfergesellschaft sowie die von Vermittlungsprämien für den Träger der Transfergesellschaft im Jahr 2011 auf. Außerdem setzt sich der Bedeutungsanstieg von Regelungen zu direkt auf Vermittlung gerichteten Maßnahmen auch in der dritten Befragungswelle fort.

In allen drei Berichtsjahren wurden jedoch weit überwiegend die Bestandsdauer der beE sowie der Aufstockungsbetrag für die Kurzarbeitenden (vgl. hierzu auch unten) geregelt. Diese Punkte wurden von 88%-97% der beE genannt. Ebenfalls sehr häufig – von mehr als drei Vierteln aller Befragten der drei Wellen – war die Sprinterprämie Gegenstand der Sozialplanvereinbarung, gefolgt von Abfindungsregelungen. Die Mehrheit der Befragten in jeder Welle gab des Weiteren an, dass dort die Gründung eines Beirats bzw. einer Steuerungsgruppe, der Eigenanteil des abgebenden Betriebes sowie die Möglichkeiten zur vorübergehenden Arbeitsaufnahme in einem dritten Betrieb geregelt gewesen seien.

Tabelle 53: Im Sozialplan getroffene Regelungen

	2009	2010	2011
Bestandsdauer der beE	97,4	93,8	88,2
Aufstockungsbetrag für die Kurzarbeitenden	90,7	93,8	92,2
Rückkehrrecht in die Transfergesellschaft bzw. beE	86,8	75,3	90,2
Sprinterprämie	82,8	87,7	78,4
Finanzielle Mittel für Qualifizierung	78,8	88,9	86,3
Auswahl des Dienstleisters für die Durchführung der TG	76,2	71,6	90,2
Abfindungen	73,5	77,8	68,6
Gründung eines Beirats, einer Steuerungsgruppe, etc.	68,2	71,6	66,7
Eigenanteil des abgebenden Betriebes	66,9	72,8	76,5
vorübergehende Arbeitsaufnahme in einem dritten Betrieb	64,9	70,4	72,5
Auswahlkriterien der vorgesehenen Kurzarbeitenden	47,7	56,8	41,2
Räumliche, technische, personelle Ausstattung der beE	37,1	42,0	31,4
Betreuungsschlüssel für die Kurzarbeitenden	33,1	32,1	41,2
Aufgabe und Rolle von Gewerkschaft, Betriebsrat	21,9	40,7	25,5
Vermittlungsprämie(n) für den Träger der TG	16,6	14,8	35,3
Direkt auf Vermittlung gerichtete Maßnahmen	15,9	32,1	39,2
Beziehung externen Sachverständiges (Berater etc.)	9,9	21,0	15,7

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Mit Blick auf die Dauer wurden in den einbezogenen Fallstudien in der Regel die auch gesetzlich festgelegte maximale Laufzeit einer beE von einem Jahr vereinbart, wenngleich sich auch drei Abweichungen nach unten identifizieren lassen, in denen diese neun Monate betrug (F) bzw. zehn Monate (B, I) betrug. Dass die im Sozialplan festgelegten Eigenmittel für Qualifizierungen für die grundlegende Entscheidung über eine Beantragung von ESF-Mitteln von Bedeutung sind, wurde bereits angeführt. Kommt es zu einer Beantragung der ESF-Förderung, so hängt deren Umfang maßgeblich mit den verfügbaren Eigenmitteln zusammen, wie die interviewten Transferträger betonen. Während diese in einigen Fällen allenfalls

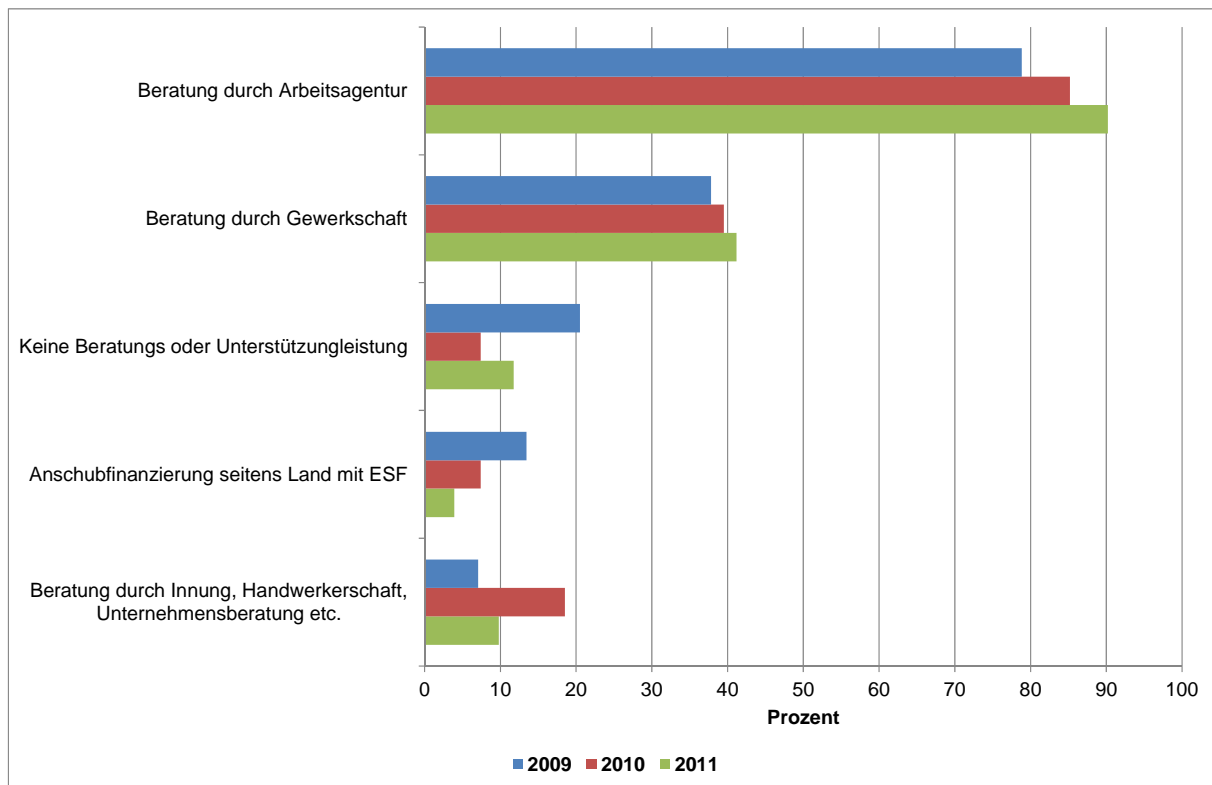
eine ergänzende Funktion hat, bei etwa knapp 20% Anteil an der Finanzierung der Qualifizierungen in Fallstudie I, kehrt sich dieses Verhältnis in einigen anderen Fällen um, etwa bei gut 25% Eigenmitteln an der Qualifizierung in Fall G.

Wichtig ist zudem, wie die Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen im Sozialplan kalkuliert sind: als „Kopflösung“ (Mittel pro Person ohne Übertragbarkeit auf andere Kurzarbeitende in der beE) oder als „Topflösung“ (Mittel als Summe für alle Kurzarbeitende in der beE). Die BA hat in ihrer an die Träger adressierten „Arbeitshilfe zur Umsetzung des ESF-BA-Programms „Qualifizierung von ESF-Transferkurzarbeitergeldbeziehern“ ESF-Richtlinie vom 15.10.2008“ (Stand Juli 2011)⁴⁴ die „Topflösung“ als Regelfall empfohlen, weil sie mehr Flexibilität bei der Umsetzung einschließlich der nachträglichen Korrektur von anfänglichen Plänen ermöglicht. Auch bei den hier betrachteten Fallstudien wurde in der Mehrzahl der Fälle die „Topflösung“ gewählt.

Für die Arbeit der Transfergesellschaften kommt zudem der Sprinterprämie eine Bedeutung zu. Zum einen stellt sie einen Anreiz für eine möglichst schnelle Beschäftigungsaufnahme der Transfer-Kug-Bezieher/innen dar, zum anderen können bei einer frühzeitigen Vermittlung die dadurch frei werdenden Mittel zumindest im Fall von Topflösungen (G) für die Qualifizierung der verbleibenden Teilnehmenden genutzt werden, so dass auch die übrigen Teilnehmenden von einer frühzeitigen Vermittlung profitieren können.

Die bei der Errichtung der beE in Anspruch genommenen Unterstützungs- bzw. Förderleistungen sind in **Abbildung 45** veranschaulicht. Auch hier ergibt sich ein über die drei Befragungswellen hinweg weitgehend ähnliches Bild. Zwischen 80% und 92% aller beE haben demnach in den beiden Berichtsjahren eine Beratungs- und/oder Unterstützungsleistung genutzt. Hierbei handelt es sich nach Auskunft der Befragten weit überwiegend um eine Beratung durch die Arbeitsagentur, deren Inanspruchnahme von fast 80% aller beE der ersten, rund 85% der zweiten und knapp 90% der dritten Befragungswelle genannt wurde. Etwas weniger als 40% der Befragten aus den ersten beiden und rund 40% aus dem dritten Berichtsjahr gaben an, Beratungsleistungen der Gewerkschaften genutzt zu haben. Dabei hat jeweils etwas weniger als die Hälfte derjenigen beE, die eine Beratung durch die Arbeitsagentur erhalten hat, auch gleichzeitig eine Beratung durch die Gewerkschaft in Anspruch genommen. Neben den bereits genannten Leistungen spielen alle anderen abgefragten nur eine untergeordnete Rolle. Dies gilt insbesondere auch für etwaige Anschubfinanzierungen (z.B. Overhead-Kosten) seitens des Landes aus ESF-Mitteln. Dabei wurde allerdings von einer Beratung durch Innung, Handwerkerschaft, Unternehmensberatung etc. für das Jahr 2010 deutlich häufiger berichtet als für 2009 oder 2011.

⁴⁴ <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Berufli-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Publikation/pdf/Arbeitshilfe-EQT-2011-07.pdf>

Abbildung 45: Beratungs- und Unterstützungsleistungen bei der Errichtung der beE

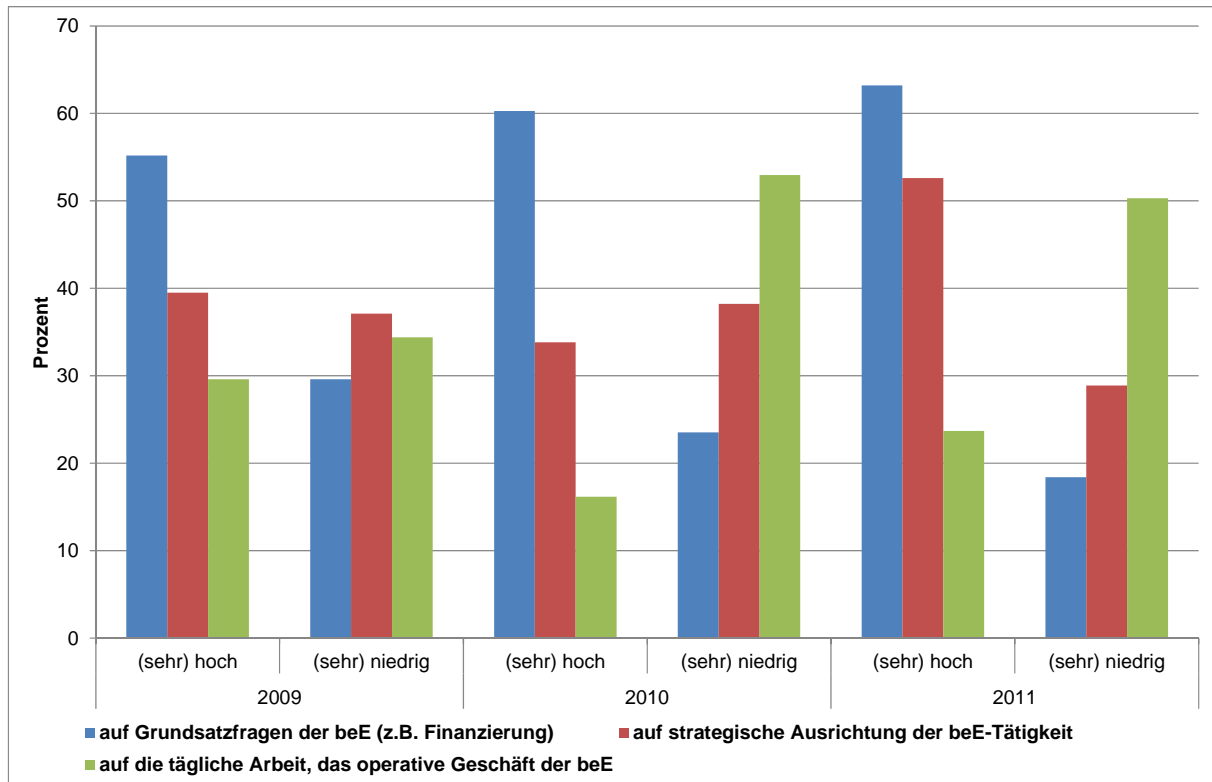
Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Für etwas mehr als drei Viertel aller Transfergesellschaften bzw. beE existierte den Angaben der Befragten aus der ersten und dritten Welle zufolge ein Beirat, eine Steuerungsgruppe oder ein ähnliches Gremium. Im Berichtsjahr 2010 betrug der hierzu korrespondierende Anteil rund 88%. Im Durchschnitt waren darin rund fünf Personen vertreten, wobei dies im Jahr 2009 fast ausnahmslos die Leitung des abgebenden Unternehmens und dessen Betriebsrat umfasste. In rund einem Viertel alle Fälle war dort auch die Arbeitsagentur vertreten. Die Einschätzungen der Befragten zum Einfluss dieses Gremiums sind in **Abbildung 46** veranschaulicht. Aus dieser wird erkennbar, dass sich der Einfluss des Gremiums vor allem auf Grundsatzfragen der beE zu konzentrieren scheint. So bezeichnen zwischen rund 16% und 30% aller Befragten der beiden Wellen den Einfluss des Gremiums auf die alltägliche Arbeit bzw. das operative Geschäft als sehr hoch oder hoch. Bei der strategischen Ausrichtung sind dies bereits zwischen ca. 34% und fast 52%. Dagegen gibt die Mehrheit in beiden Berichtsjahren (rund 55-63%) aller Befragten an, dass der Beirat einen hohen oder sehr hohen Einfluss auf Grundsatzfragen wie die Finanzierung der beE habe.

Dieser grundlegende Eindruck bestätigt sich in den Fallstudien. Übereinstimmenden Schilderungen zufolge ist dieses Gremium primär für die Erörterung und Klärung grundsätzlicher organisatorischer und finanzieller Fragen zuständig. Für die Transfergesellschaften dient diese Institution zudem vor allem der Schaffung von Transparenz im Prozess der Gestaltung und Abwicklung der beE. Da in diesem Gremium in der Regel die Verwendung der bewilligten Gelder durch den Transferträger offengelegt wird, dient dies dem Transferträger einerseits der Rechenschaftslegung gegenüber den übrigen Beteiligten, andererseits aber auch der Rückversicherung hinsichtlich der Akzeptanz des eigenen Handelns. Denn kommt

es im Rahmen dieses Gremiums zu Unstimmigkeiten oder übt ein Beteiligter massive Kritik, kann immer noch ein Konsens gesucht werden hinsichtlich einer Umsteuerung im laufenden Prozess. Die Frequenz, in der dieses Gremium in der Regel zusammentritt, ist dabei in etwa monatlich, so dass auch kurzfristig über aktuelle Entwicklungen und Veränderungen beraten und entschieden und somit auf Fehlentwicklungen reagiert werden kann. Allerdings findet sich auch ein Fall, in dem der Beirat im Verlauf der beE lediglich zweimal zusammentrat.

Abbildung 46: Einschätzung des Einflusses eines Beratungsgremiums

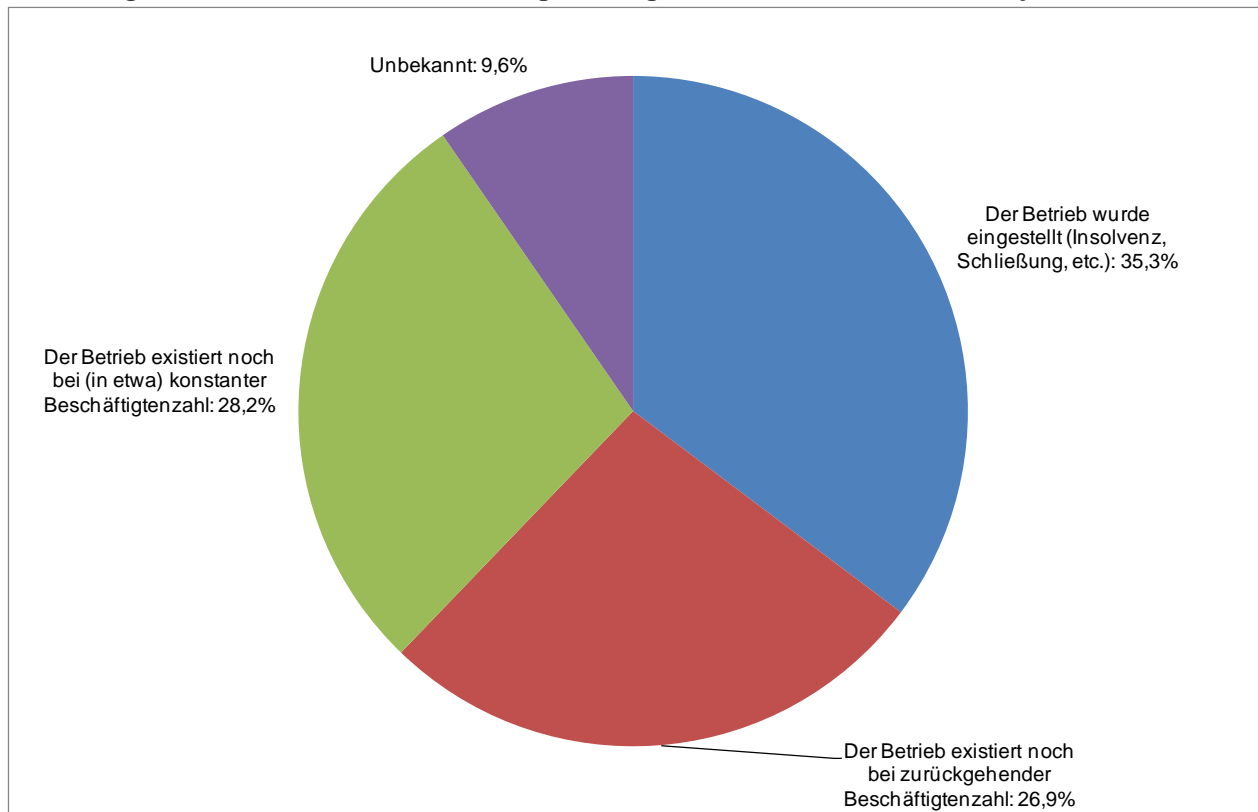


Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Schließlich wurden die Befragten des Berichtsjahrs 2009 in diesem Themenkomplex noch um Auskunft darüber gebeten, wie sich der abgebende Betrieb bis zum 30.06.2010 wirtschaftlich entwickelt habe⁴⁵. Die Angaben hierzu finden sich in **Abbildung 47**. Diese deuten darauf hin, dass die abgebenden Betriebe zumeist entweder ganz eingestellt wurden oder weiter Personal abgebaut haben. So gaben etwas mehr als 35% aller Befragten an, dass der Betrieb eingestellt wurde (Insolvenz, Schließung, etc.), und fast 27%, dass der Betrieb zwar noch existiere, nach Errichtung der beE jedoch weiter Personal entlassen habe. Von konstanten Beschäftigungsentwicklungen nach beE-Gründung berichten ca. 28% und etwas weniger als 10% der Befragten konnte hierzu mangels Information keine Auskunft geben.

⁴⁵ Diese Frage wurde aus organisatorisch-praktischen Gründen nur in der ersten Befragungswelle (Berichtsjahr 2009) gestellt.

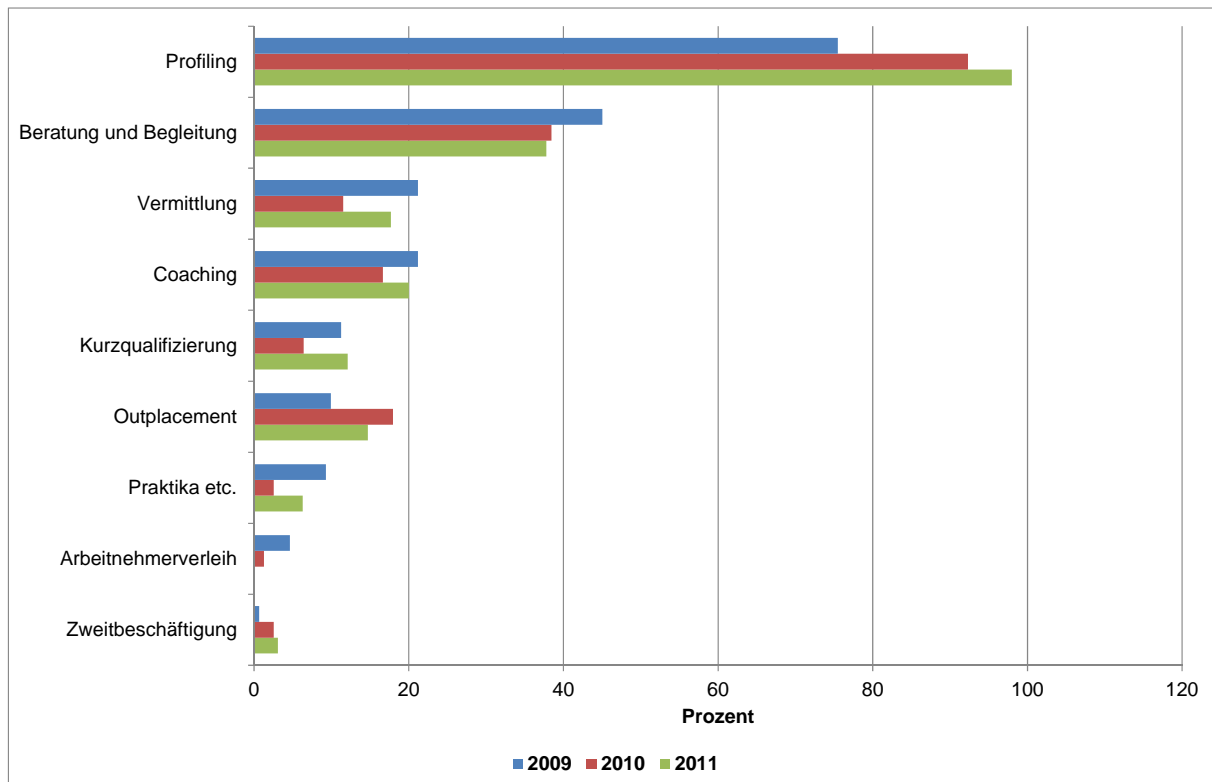
Abbildung 47: Wirtschaftliche Entwicklung des abgebenden Betriebs – Berichtsjahr 2009



Quelle: Befragung Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

3.2.2.2 Vorabmaßnahmen und generelle Leistungen für die Beschäftigten

In **Abbildung 48** sind die in den Befragungswellen gesammelten Informationen zu den vor Errichtung der beE eingesetzten Transfermaßnahmen für Kurzarbeitende im abgebenden Betrieb zusammengefasst. Hier zeigt sich erneut ein insgesamt recht ähnliches Muster im Vergleich der drei Berichtsjahre. Demnach gaben rund drei Viertel aller Befragten der ersten Welle an, dass bereits vor Errichtung der beE im Rahmen von Transfermaßnahmen das Profiling zur Feststellung der Eingliederungsaussichten durchgeführt wurde. In der zweiten Welle waren dies schon mehr als 92% und in der dritten sogar rund 98%. Ebenfalls recht häufig (von rund 38%-45% aller Befragten) wurden Maßnahmen zur Beratung und Begleitung genannt. Von jeweils etwas mehr als 20% aller Befragten der ersten Welle wurde schließlich noch von Coachingmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Vermittlung berichtet. Alle weiteren Maßnahmen kamen im Berichtsjahr 2009 relativ selten vor, was in sehr ähnlicher Weise auch für das Jahr 2011 gilt. Demgegenüber fällt für das Jahr 2010 auf, dass spezielle Outplacement-Aktivitäten, die auch die Vorbereitung der Selbstständigkeit umfassen können, mit einem Anteil von fast 18% an dritter Stelle und damit noch vor der allgemeinen Vermittlung (typischerweise in ein neues sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis) und dem Coaching rangieren.

Abbildung 48: Transfermaßnahmen vor Errichtung der beE

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Von rund 53%-56% aller Befragten aus den beiden ersten Berichtsjahren wurde in diesem Zusammenhang angegeben, dass für diese Maßnahmen eine Transferagentur vor dem Übergang in die beE genutzt wurde. Unter den Transfergesellschaften mit ESF-geförderter Qualifizierung im Jahr 2011 waren dies mit 47% etwas weniger. Zwischen 95% und 100% aller beE der drei Wellen gaben an, dass für *alle* Arbeitnehmer/innen vor Eintritt in die beE ein Profiling oder eine sonstige Maßnahme zur Feststellung der Eingliederungsaussichten durchgeführt wurde⁴⁶. Diese Angaben stehen für die beiden ersten Berichtsjahre allerdings nicht vollständig im Einklang mit den Auskünften der befragten Transfer-Kug-Bezieher/innen (vgl. oben **Kapitel 3.1.2**).

Der durchschnittliche Zeitaufwand für Profiling o.ä. wurde von den Befragten wie folgt konkretisiert (vgl. **Tabelle 54**): In der (relativen) Mehrheit aller Fälle betrug er in allen Berichtsjahren ein bis zwei Tage, in ca. 18%-30% aller Fälle mehr als zwei Tage. Von Profiling- bzw. Eignungsfeststellungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als einem Tag wurde hingegen nur selten berichtet. Im Zeitablauf lässt sich dabei eine Tendenz zu längeren Profilingmaßnahmen erkennen, die möglicherweise eine Reaktion auf die im Vorfeld der Neuregelung der Transferleistungen geführten Kontroversen zum Verhältnis von Transfergesellschaften und Arbeitsagenturen und hier insbesondere zur Zuständigkeit für das Profiling ist. Schließlich waren den Angaben der Mehrheit aller Befragten (2009: rund 61%; 2010: ca.

⁴⁶ Nach § 216b Abs. 4 (4) SGB III a.F. (§ 111 Abs. 4 (4b) SGB III n.F.) ist die Durchführung einer solchen Maßnahme (in Ausnahmefällen) bis zu einem Monat nach Eintritt in die Transfergesellschaft möglich.

52%; 2011: gut 76%) zufolge die Ergebnisse des Profiling keine wesentliche Auswahlgrundlage für die Übernahme einer Person in die beE.

Tabelle 54: Durchschnittlicher Zeitaufwand für das Profiling

	2009	2010	2011
Bis zu einem halben Tag	17,3	15,2	10,2
Halber bis zu einem Tag	9,3	2,5	2,0
Ein bis zwei Tage	44,7	51,9	69,4
Mehr als zwei Tage	28,7	30,4	18,4

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Grundsätzlich orientiert sich die Methodik des Profiling zu Beginn der beE, den Fallstudien nach zu schließen, an den Vorgaben der BA, was auch insofern erforderlich ist, als die Ergebnisse anschlussfähig an die Erhebungsinstrumente und Dokumentationsstrukturen der Agentur sein müssen, um dort als Grundlage des Vermittlungshandelns herangezogen werden zu können. Dazu werden alle Ergebnisse in einer sogenannten „Transfermappe“ dokumentiert, die zugleich die Grundlage der Koordinierung und Dokumentierung der parallelen Arbeit von Transferträger und Agentur für Arbeit bildet. In den befragten Agenturen werden die Ergebnisse des Profiling durch die Transferträger zum Teil auch als Korrektiv des eigenen Datenbestands herangezogen (etwa im Fall der Agentur in Fallstudie G).

Neben diesen gewissermaßen verbindlichen Standards des Profiling setzen Transferträger auch ergänzende Test- und Profilingverfahren ein, die wesentliche Grundlagen der weiteren Vermittlungsarbeit bilden. Exemplarisch können hier ein „Tiefenprofiling“ (Transferträger A), das diagnostische Testverfahren PERSOLOG (ehemals DISG-Test), der computergestützte DNLA-Test zu sozialen Kompetenzen (beide Transferträger I) sowie die Entwicklung gänzlich eigener Verfahren (C) genannt werden. In der Regel sind die meist zweitägigen Profiling zudem in mehrere Blöcke unterteilt, die sowohl Einzelgespräche als auch größere Gesprächsrunden mit bis zu 15 Teilnehmenden mit Workshop-Charakter umfassen und entsprechend die verschiedenen methodischen Ansätze des Profiling integrieren. Ursächlich für die Verwendung weitergehender Instrumente ist dabei stets die Einschätzung, dass das Instrumentarium der BA nicht ausreiche oder keine hinreichende Basis für die Beurteilung von Persönlichkeitsmerkmalen oder Kompetenzen der zu betreuenden Teilnehmenden bilde, die aber für eine erfolgreiche Arbeit im Kontext der beE unabdingbar sei.

Strategisch dient das Profiling den beauftragten Transferträger als eine Art „Standortbestimmung“ mit Blick auf den einzelnen Teilnehmenden. Zudem begründet es oftmals auch das Vertrauensverhältnis zwischen Berater und Teilnehmenden, das Grundlage des gesamten weiteren Betreuungsprozesses ist. Aus diesem Grund wird in der Regel das Profiling auch von den Mitarbeitern/innen des Transferträgers durchgeführt, die im weiteren Verlauf für die Beratung des jeweiligen Teilnehmenden zuständig sind⁴⁷. Die Qualität des Profiling wird in mehreren Fällen (B, F) auch durch Feedbackbögen für die Teilnehmenden gesichert. Schließlich besteht fast durchgehend ein enger Bezug zwischen den Ergebnissen des Profi-

⁴⁷ Gleichwohl lässt sich zumindest ein Fall (G) nennen, in dem aufgrund mangelnder personeller Ressourcen die Durchführung des Profiling an einen externen Dienstleister vergeben wurde, da es sich hierbei um einen kleinen regionalen Transferträger handelte.

lings und der Entwicklung eines individuellen Qualifizierungsplans, da das Profiling wesentliche Anhaltspunkte hinsichtlich Kompetenzen und Defiziten der Teilnehmenden liefert, die ihren Niederschlag in der Bestimmung der individuellen Qualifizierungsbedarfe finden.

In etwas mehr als 91% aller Fälle erhielten die Kurzarbeitenden des Berichtsjahrs 2009 nach Auskunft der Befragten eine Aufstockung des Transferkurzarbeitergelds. In den Jahren 2010 und 2011 waren dies fast alle (jeweils rund 99%). Dabei war den Angaben der ersten Befragungswelle zufolge in 90% aller Fälle der prozentuale Anteil der Aufstockung für alle Kurzarbeitenden gleich hoch und blieb im Laufe des Verbleibs in der Transfergesellschaft fast ausnahmslos gleich. Ein finanzieller Anreiz für einen vorzeitigen Austritt aus der beE (z.B. Sprinterprämie, siehe auch oben Inhalte des Sozialplans) existierte in rund 80% aller beE der ersten und dritten sowie in knapp 89% der zweiten Befragungswelle. Dieser wurde nach Angaben der Befragten von im Schnitt ca. 10%-25% der Beschäftigten in Anspruch genommen. Schließlich sind den Auskünften der beE zufolge bis zum Stichtag 30.06.2010 (bzw. 30.06.2011) rund 14% (bzw. ca. 24%) der Transferkurzarbeitenden vorzeitig ausgeschieden. In der letzten Befragungswelle betrug der hierzu korrespondierende Anteil zum Stichtag 30.06.2011 in etwa 31%. In allen drei Wellen wurde übereinstimmend angegeben, dass die vorzeitig Ausgeschiedenen praktisch ausnahmslos in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingetreten sind.

3.2.2.3 Durchführung der ESF-geförderten Qualifizierung

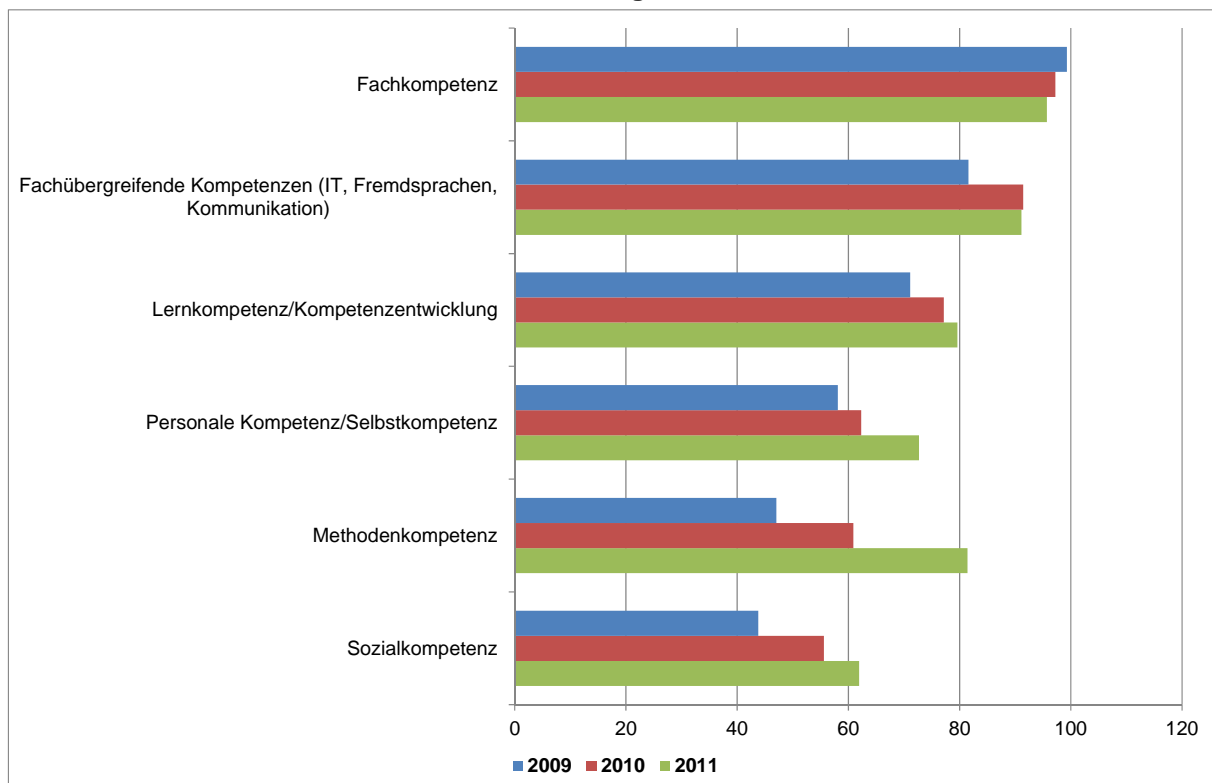
Etwas mehr als drei Viertel aller beE berichteten in der ersten Befragungswelle, dass vor Durchführung der ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahme ein Qualifizierungskonzept für *alle* Kurzarbeitenden erstellt wurde. Dieser Anteil betrug im Berichtsjahr 2010 schon knapp 84% und stieg in 2011 weiter auf knapp über 86%. Rund 14% (2009), 6% (2010) bzw. 8% (2011) hatten ein solches nur für einen Teil der Leistungsbezieher/innen und fast 9% (2009), 10% (2010) bzw. 6% (2011) gar keines. Ausformulierte oder mit Zahlenangaben versehene Bildungsziele für *alle* Kurzarbeitenden sind den beE-Angaben zufolge für das Berichtsjahr 2009 in etwas mehr als 62% aller Fälle Gegenstand dieses Konzepts. Auch hier ist ein deutlicher Anstieg im Berichtsjahr 2010 zu beobachten, in dem der entsprechende Anteil gut 82% betrug. Die Angaben für das Jahr 2011 liegen mit rund 76% dazwischen. Von einer Bezugnahme auf die Profilingergebnisse bei der Qualifizierungsplanung für *alle* Kurzarbeitenden berichten in allen drei Wellen jeweils fast 83% aller beE. Die restlichen Befragten geben jeweils fast ausnahmslos diesen Bezug nur für einen Teil der Transfer-Kug-Bezieher/innen an.

Die Tatsache, dass schon zu einem frühen Zeitpunkt im Verlauf der einzelnen beE der zuständigen Agentur für Arbeit ein Qualifizierungsplan für alle Teilnehmenden vorgelegt werden muss, geht für die durchführenden Transferträger mit einigen Herausforderungen einher, wie diese in den Fallstudien berichten. Zum einen ist zu diesem Zeitpunkt nicht immer abzusehen, welche Qualifizierungen sich im Verlauf der Vermittlungsbemühungen im Rahmen der beE als notwendig bzw. hilfreich für den einzelnen Teilnehmenden erweisen. Hier ist eine gewisse Flexibilität in der Handhabung des anfänglich vorgelegten Konzepts, etwa durch die Beschränkung auf ein erstes Grobkonzept (wie in Fallstudie B vereinbart), hilfreich (vgl. dazu weiter oben auch den Hinweis auf die von der BA als Regelfall empfohlene „Topflösung“ für die Mittelplanung im Sozialplan). Dies bedingt, dass es nach Aussagen von Transferträgern in der Praxis häufig zu Abweichungen von den ursprünglich vereinbarten Plänen kommt.

Zum anderen werden im Profiling mitunter Qualifizierungsbedarfe festgestellt, die aufgrund fehlender Zertifizierungen der entsprechenden Kurse nicht mit ESF-Mitteln förderfähig sind. In diesen Fällen werden entsprechende Qualifizierungen aus dem vorgelegten Plan gestrichen und ausschließlich aus Eigenmitteln der Transfergesellschaft finanziert, so diese als notwendige Grundlage für eine erfolgreiche Vermittlung der betreffenden Person erachtet werden. Schließlich kommt es in der Abstimmung der Pläne zwischen Agentur und Transferträger zum Teil zu abweichenden Meinungen hinsichtlich Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit einzelner Qualifizierungen, so dass es in diesen Fällen einer Konsensfindung zwischen den beiden Akteuren bedarf. Der Verlauf dieser Abstimmungsprozesse wird in den Fallstudien sehr unterschiedlich beurteilt. Während manche diesen Prozess als problematisch und konfliktreich empfinden (A), stellt sich dieser für andere als kooperativer und in der Regel hilfreicher kollegialer Austausch dar (I). Wesentlich hierfür dürften nicht zuletzt das Selbstverständnis und die Kooperationsbereitschaft der jeweils zuständigen Mitarbeiter in der einzelnen Arbeitsagentur sein⁴⁸.

Bei den im Rahmen der Qualifizierungsplanung berücksichtigten Kompetenzdimensionen handelt es sich den Auskünften der beE zufolge zuvorderst um die Fachkompetenz, gefolgt von fächerübergreifenden Kompetenzen wie EDV und Fremdsprachen (vgl. **Abbildung 49**). Dies ist ebenso wie die Rangfolge insgesamt unabhängig vom Berichtsjahr. Ebenfalls mehrheitlich als stark oder sehr stark bezeichnet werden Lernkompetenzen und Selbstkompetenzen. Demgegenüber stehen Methoden- und Sozialkompetenz vor allem in den ersten beiden Berichtsjahren deutlich weniger im Mittelpunkt. In der dritten Welle erfährt die Methodenkompetenz allerdings offenbar einen nennenswerten Bedeutungsanstieg. Auffallend ist dabei weiterhin, dass mit Ausnahme der Fachkompetenz alle weiteren Kompetenzdimensionen von den Befragten der zweiten und dritten Welle häufiger genannt werden als von denen der ersten. Zusammen mit den Angaben zu den Qualifizierungskonzepten sowie der recht weit verbreiteten Zertifizierung der Träger nach AZWV (vgl. oben) lässt diese Beobachtung den Schluss zu, dass sich die Diskussionen/Kontroversen im Vorfeld der Neuregelung der Transferleistungen bei den Transfergesellschaften in teilweise recht deutlichen Änderungen ihrer praktischen Arbeit niedergeschlagen zu haben scheinen.

⁴⁸ Vgl. hierzu z.B. auch die Diskussion auf dem Workshop der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin im Juni 2011 „Beschäftigentransfer – ein unterschätztes arbeitsmarktpolitisches Instrument?“ (Deeke. A. 2011, Zusammenfassender Bericht zum Workshop, www.fes.de/wiso/content/veras/v_arbeit_qualifiz.php).

Abbildung 49: Bei Qualifizierungsplanung berücksichtigte Kompetenzdimensionen – Anteil der „sehr stark“- oder „stark“-Nennungen

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Auch wenn die verschiedenen Kompetenzdimensionen im Gros der Qualifizierungspläne berücksichtigt werden, wie die standardisierte Befragung zeigt, deuten die Ergebnisse der Fallstudien darauf hin, dass dies nur in Ausnahmefällen auf ausgefeilte Kompetenzkonzepte der Transferträger zurückzuführen ist. So konnten in den Interviews von den Transferträgern kaum konkrete Konzepte zu diesem Themenbereich genannt werden, und auch die Gesprächspartner/innen aus den Arbeitsagenturen sehen bezüglich einer konzeptionellen Fundierung der Qualifizierung zum Teil keine Notwendigkeit (F, G), zumal dies für die Arbeit in der Agentur ebenfalls nicht von Bedeutung sei (Agentur in Fallstudie I). Stattdessen dominiert das Verständnis, dass die vier zentralen Dimensionen eines Kompetenzkonzepts – personale Kompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und Fachkompetenz – in den Betreuungsprozessen integriert würden, auch wenn dies nicht in systematischer Weise geschehe (z.B. Transferträger C und D). Als methodisch fundierter erweist sich hingegen der Ansatz von Transferträger (B), der im Verlauf des Profilings einen Kompetenzfragebogen zum selbst ausfüllen durch die Teilnehmenden einsetzt, aus dem sich Erkenntnisse zur Selbsteinschätzung der verschiedenen Kompetenzdimensionen und damit ggf. daraus resultierende Qualifizierungsbedarfe begründet ableiten lassen.

Schließlich bleibt hinsichtlich der Berücksichtigung der Kompetenzdimensionen anzumerken, dass die Transferträger insbesondere die personale Kompetenz und die Sozialkompetenz mit Bewerbungstrainings und Orientierungsphasen im Rahmen der beE assoziieren. In der Interaktion mit anderen Teilnehmenden sollen diese Aspekte reflektiert und gestärkt werden. Für die Arbeitsagenturen steht hingegen meist stärker die Fachkompetenz im Vordergrund,

da diese durch die Vermittlung verwertbarer Fachqualifikationen vergleichsweise direkt auf die Vermittelbarkeit der Teilnehmenden abziele und konkrete inhaltliche Ansätze für eine Vermittlung liefere (Agenturen in Fallstudie F, G). Die unterschiedliche Bedeutung der verschiedenen Kompetenzdimensionen schlägt sich auch in den Angaben der Befragten zu den inhaltlichen Bestandteilen der ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen nieder. Dabei werden von der Mehrheit der befragten beE in allen drei Berichtsjahren zuvorderst die Vermittlung von EDV-Kenntnissen, kaufmännische sowie technische Inhalte genannt (vgl. **Tabelle 55**). Am anderen Ende des Inhaltsspektrums rangieren – wiederum unabhängig vom Berichtsjahr – die Vermittlung von Deutschkenntnissen sowie Teamarbeitskurse. Eine nennenswerte Abweichung zwischen den ersten beiden Befragungswellen lässt sich für Schulungen zum Thema „eigene Arbeitsmethoden und -organisation“ beobachten, die in der zweiten Welle eine deutlich höhere Bedeutung zu haben scheinen als im Berichtsjahr 2009. Des Weiteren spielen den Befragungsangaben zufolge im Berichtsjahr 2011 die Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen sowie Kurse zu Betriebsorganisation, Kundenwerbung und Verkauf eine bedeutsamere Rolle als in den beiden Vorjahren, wohingegen das Umgekehrte für Maßnahmen zum Thema Lagerhaltung, innerbetrieblicher Transport und Logistik sowie für Bewerbungstrainings gilt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen werden die Kurse durch externe Bildungsträger durchgeführt.

Tabelle 55: Inhaltliche Bestandteile der ESF-Maßnahmen und Durchführungsmodus

	2009		2010		2011	
	Gegenstand der ESF-Maßn.	davon: externe Durchführung	Gegenstand der ESF-Maßn.	davon: externe Durchführung	Gegenstand der ESF-Maßn.	davon: externe Durchführung
EDV-Kenntnisse, Computer, neue Medien	81,9	94,7	92,6	85,3	75,5	91,9
Kaufmännische Inhalte, Rechnungswesen, etc.	66,9	98,1	64,2	94,2	63,3	100,0
Technische Lehrgänge (z.B. Steuerungstechnik)	53,8	98,8	63,0	98,0	51,0	100,0
Lagerhaltung, innerbetrieblicher Transport, Logistik	46,9	97,3	58,0	93,6	28,6	100,0
Bewerbungstraining	46,3	18,9	60,5	81,6	26,5	92,3
Fremdsprachenkenntnisse	45,6	98,6	54,3	93,2	57,1	92,9
Betriebsorganisation, Kundenwerbung, Verkauf	20,6	90,9	23,5	84,2	65,3	37,5
Bearbeitung von Holz, Metall, Kunststoff, etc.	20,0	96,9	27,2	95,5	22,4	100,0
eigene Arbeitsmethoden und -organisation	15,0	41,7	33,3	44,4	34,7	100,0
Deutschkenntnisse	9,4	100,0	8,6	85,7	14,3	28,6
Teamarbeit	6,9	63,6	8,6	85,7	10,2	60,0

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Wie eng die Zusammensetzung der Inhalte der Qualifizierungen von der Ausrichtung des abgebenden Betriebs abhängt, verdeutlichen überdies die Fallstudien. Oftmals handelt es sich bei den Transfer-Kug-Bezieher/innen mit Blick auf den qualifikatorischen Hintergrund um relativ homogene Gruppen, so dass die inhaltlichen Qualifizierungsbedarfe sich zumindest ähneln. Beispielhaft kann hier Fallstudie (I) genannt werden, in der überwiegend Geringqualifizierte aus dem Bereich Holzverarbeitung sowie Büromitarbeiter in die beE einmündeten. Aus dieser Zweiteilung ergab sich einerseits eine Fokussierung auf bereichstypische Qualifizierungen der ehemaligen Produktionsmitarbeiter, etwa CAD- und CNC-Schulungen, während andererseits unter den ehemaligen Verwaltungsmitarbeitern fast ausschließlich Office- und SAP-Schulungen durchgeführt wurden.

Die Differenzierung, ob für die einzelne Maßnahme eine ESF-Förderung in Anspruch genommen wird oder nicht, ist dabei in der Regel nicht inhaltlich motiviert, sondern hängt primär von organisatorischen Fragen ab. So gibt es einen Fall (I), in dem die ESF-Mittel erst genutzt wurden, als die Eigenmittel der beE erschöpft waren, so dass alle zum Ende der beE hin erfolgenden Qualifizierungen via ESF gefördert wurden. Das andere, entscheidende, Kriterium ist die Zertifizierung und grundsätzliche Förderfähigkeit der angestrebten Maßnahme über ESF bzw. deren Genehmigung durch die zuständige Agentur für Arbeit. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben, müssen die Transferträger abwägen, wie viel Bedeutung sie der Qualifizierung beimessen und ob sie diese ggf. ausschließlich aus Eigenmitteln finanzieren.

Auch in den durchgeführten Fallstudien fand die überwiegende Mehrheit der Qualifizierungen durch externe Bildungsträger statt. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang allerdings die Transferträger (C) und (E), die als Tochtergesellschaft jeweils einen Bildungsträger betreiben. Formal mag man diese als "externe" Bildungsträger betrachten, doch bestehen hier natürlich besondere Anreize für die Transferträger, eng mit dem „hauseigenen“ Bildungsträger zu kooperieren⁴⁹. Vor diesem Hintergrund merkt ein Vertreter eines Transferträgers (D) an, dass eine solche Amalgamierung von Interessen von Teilnehmenden in den beE als kritisch oder gar als Vertrauensbruch empfunden werden könne, da dies für die Betroffenen die Frage aufwerfe, ob tatsächlich die für den Teilnehmenden hilfreichste Qualifizierung ausgewählt werde, oder doch eher eine solche, die für den Transferträger bzw. seine Tochtergesellschaft finanziell besonders einträglich sei.

Die ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen wurden im Berichtsjahr 2009 nach Auskunft der Mehrheit der befragten beE ausschließlich oder überwiegend als individuelle Maßnahmen und bei weniger als einem Viertel aller beE als Gruppenmaßnahme durchgeführt. Die diesbezüglichen Angaben, die in **Tabelle 56** zusammengefasst sind, stehen allerdings nicht in Einklang mit den Informationen, die im Rahmen der Gefördertenbefragung gesammelt werden konnten (vgl. oben **Kapitel 3.1.4**). Über die Gründe für die Diskrepanz in der ersten Welle kann nur spekuliert werden. Zum einen ist es denkbar und plausibel, dass die Angaben der Transfergesellschaften hier eher dem erwünschten (oder von ihnen als erwünscht wahrgenommenen) als dem tatsächlichen Vorgehen entspricht, also in gewisser Weise „geschönte“ Angaben vorliegen. Zum anderen kann aber auch nicht ausgeschlossen werden, dass sich die befragten Transfer-Kug-Bezieher/innen nicht mehr richtig an die spezifische Maßnahme und deren Ausgestaltung erinnern können. In jedem Fall aber erscheint es vor obigem Hintergrund sinnvoll, derartige Informationen nicht nur bei einem Akteur zu erheben, sondern sie an den Angaben anderer Beteiligter zu spiegeln.

Eine weitere Ursache für die Diskrepanz zwischen den Ergebnissen der beiden Erhebungen könnte auf die Unterschiede in der formalen Definition einer Maßnahme als „Einzelmaßnahme“ und der konkreten Wahrnehmung durch den einzelnen Teilnehmenden zurückzuführen sein. So führen zwei der interviewten Bildungsträger (F, sowie für die ehemaligen Büromitarbeiter/innen aus Fallstudie I) ihre Qualifizierungen fast ausschließlich im Rahmen von Online-Kursen durch. In diesen Fällen erhält der Teilnehmende einen Arbeitsplatz an einem Rechner beim lokalen Bildungsträger und loggt sich dort in einem „virtuellen Klassen-

⁴⁹ Hier ist anzumerken, dass auch in den von diesen beiden Transferträgern durchgeführten beE keine Qualifizierungen durch die eigenen Tochterunternehmen durchgeführt wurden.

raum“ ein. Das bedeutet, dass der Unterricht zentral von einem Dozenten des Bildungsträgers an einem beliebigen Standort durchgeführt wird und potenziell Teilnehmende aus der ganzen Republik dezentral daran teilnehmen können. Die Kommunikation innerhalb des Klassenraums findet dabei via Headset und Tastatur statt. Da die Kurse mit Blick auf Inhalt und Beginn der Maßnahme nach individuellen Maßgaben ausgesucht werden, gelten sie formal für die Berichtslegung als „individuelle Maßnahme“, auch wenn das tatsächliche Lernen in einer (virtuellen) Gruppe erfolgt. Da dies nicht unbedingt dem intuitiven Verständnis einer „individuellen“ Maßnahme entspricht, derartige Verfahren aber gerade bei großen Bildungsträgern und hier vor allem im Bereich Office u.ä. durchaus populär sind, könnten sich die beobachteten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen von Befragten auch aus solchen Phänomenen erklären⁵⁰.

Im Berichtsjahr 2010 ist dagegen ein gänzlich anderes Bild zu beobachten. Hier dominieren in den Antworten der Befragten deutlich Gruppenmaßnahmen, was den Angaben der Geförderten entspricht. Die Angaben für das Jahr 2011, für das keine korrespondierenden Angaben seitens der Geförderten zur Verfügung stehen, ähneln stark denen des ersten Berichtsjahres.

Tabelle 56: Individuelle Weiterbildungen vs. Gruppenmaßnahmen

	2009	2010	2011
ausschließlich Gruppenmaßnahmen	11,4	5,3	4,3
überwiegend Gruppenmaßnahmen	15,2	48,7	27,7
in etwa gleichem Verhältnis Gruppen- und individuelle Maßnahmen	12,0	10,5	8,5
überwiegend individuelle Maßnahmen	32,9	14,5	34,0
ausschließlich individuelle Maßnahmen	28,5	21,1	25,5

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Darüber hinaus gaben die Befragten der ersten Welle an, dass die Durchführung der Schulungen in mehr als 92% aller Fälle entweder ausschließlich oder überwiegend orts- bzw. betriebsnah stattgefunden habe und damit die Schulungsorte für die Kurzarbeitenden einfach zu erreichen gewesen seien. Dies ist eine Einschätzung, die auch von den Geförderten geteilt wird. Probleme ergeben sich in dieser Hinsicht den Fallstudien nach zu schließen allenfalls in solchen Fällen, in denen der abgebende Betrieb eine Großzahl an Pendlern aus einem weiteren Umkreis beschäftigt (I). Dies bedingt entweder die Notwendigkeit der räumlichen Flexibilität der Transfer-Kug-Bezieher/innen oder auch größere Anstrengungen durch den durchführenden Transferträger bei der Suche nach möglichst wohnortnahen Angeboten für den einzelnen Teilnehmenden.

Die Angaben der beE zur Art der Abschluss- bzw. Teilnahmebescheinigung für das Berichtsjahr 2009 stimmen allerdings wiederum nicht vollständig mit den Auskünften der befragten Kurzarbeitenden überein. Wie aus **Tabelle 57** hervorgeht, wurden gemäß der ersten Befragungswelle mehrheitlich (in fast 57% aller Fälle) Abschlusszeugnisse mit Beurteilungen genannt. Der größere Teil dieser Nennungen entfällt sogar auf solche mit Prüfungen durch

⁵⁰ Der Vorteil für große Bildungsträger bei einem solchen Verfahren besteht darin, auf diese Weise ein denkbar breites Spektrum an inhaltlichen Angeboten mit flexiblen Startzeitpunkten anbieten zu können, so dass bei deutschlandweit aktiven Bildungsträgern wie im Fall (I) ein enormes Portfolio an Kursen vorgehalten werden kann, was zugleich einen erheblichen Wettbewerbsvorteil bedeutet.

die Kammern. In der Personenbefragung gab jedoch deutlich mehr als die Hälfte aller Transfer-Kug-Bezieher/innen an, nur eine einfache Bescheinigung (ohne Beurteilungen) erhalten zu haben. Auch hier lässt sich erneut feststellen, dass die Angaben für das Berichtsjahr 2010 deutlich von denen des Vorjahres abweichen. In der zweiten Befragungswelle gibt die Mehrheit der beE an, dass einfache Teilnahmebescheinigungen des Trägers oder der Arbeitsagentur ausgehändigt worden seien. Bei den Angaben der dritten Befragungswelle fällt hingegen der relativ hohe Anteil an Befragten auf, der von der Nutzung der Vordrucke der Arbeitsagentur berichtet.

Tabelle 57: Art der Abschluss- bzw. Teilnahmebescheinigung

	2009	2010	2011
einfache Teilnahmebescheinigung des Trägers	26,8	40,1	35,4
Vordruck der Agentur für Arbeit (Teilnahmebescheinigung)	0,6	15,0	22,9
Abschlusszeugnis (mit Noten) des Trägers	27,4	21,1	14,6
Abschlusszeugnis (mit Noten) und Prüfung durch IHK, HWK, etc.	29,3	18,4	27,1
sonstige Bescheinigung	15,9	5,4	0,0

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

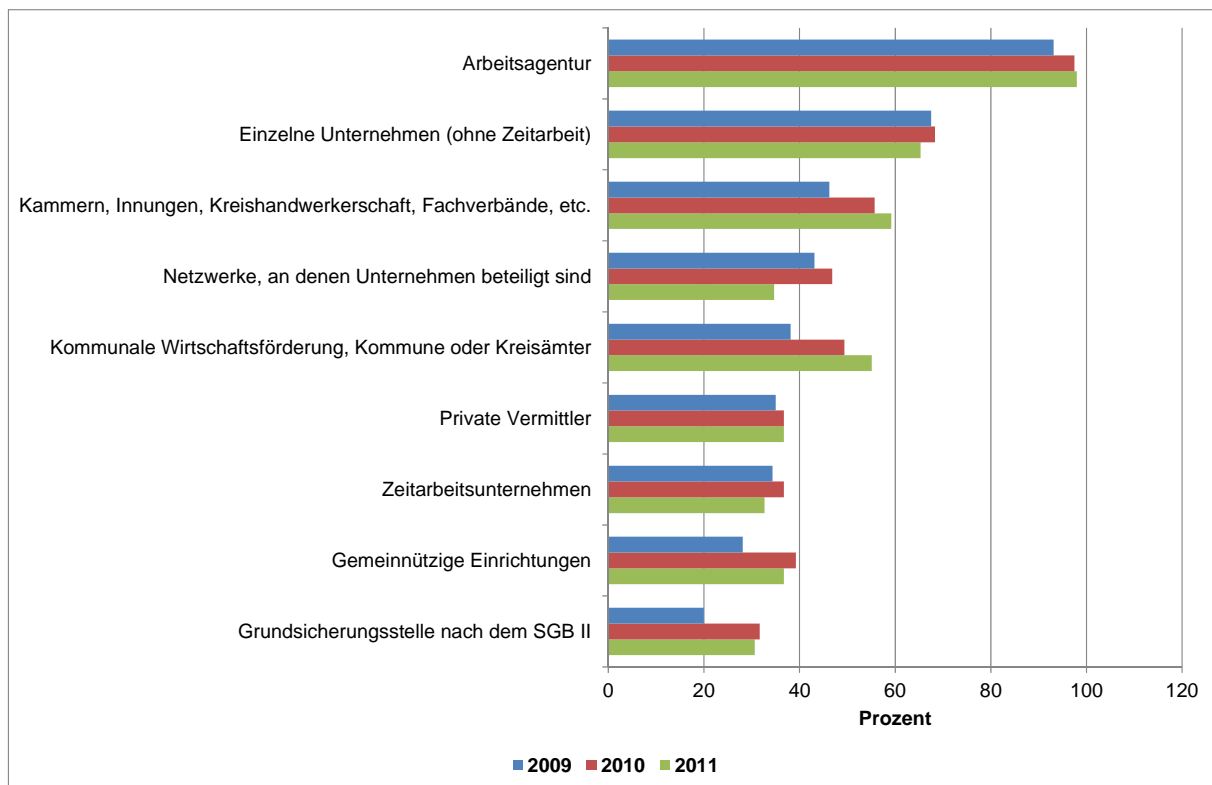
Welche Bedeutung den verschiedenen Arten von Bescheinigungen beigemessen wird, hängt nicht zuletzt davon ab, welches Ziel mit der Qualifizierung verfolgt wird. So gibt es Fälle, etwa von sehr spezialisierten Qualifizierungen, in denen das vermittelte Know-how als wichtiger eingeschätzt wird als die Erteilung eines Zertifikats, etwa bei der Vorbereitung einer Selbstständigkeit im Rahmen eines Seminars. In anderen Fällen, etwa bei Gabelstaplerscheinen, ist ein anerkanntes Zertifikat entscheidend für den Zugang zu einem bestimmten Segment des Arbeitsmarkts und damit unverzichtbar als Bescheinigung über die erworbene Qualifikation. Wenig überraschend werden vor allem von der Agentur für Arbeit, aber auch von Transferträgern, übergreifende, allgemeingültige Zertifikate, etwa normierte SAP- oder Microsoft-Office-Zertifikate, generell als nützlicher eingeschätzt, da dies vergleichsweise objektiv den Kenntnisstand der Teilnehmenden dokumentiert und somit am Arbeitsmarkt besser verwertbar sei als die oft für Arbeitgeber schwerer einzuschätzenden Zeugnisse von Bildungsträgern. Schließlich stellen zertifizierte Teilqualifikationen für die Erreichung eines anerkannten Abschlusses ein oftmals auch von den interviewten Arbeitsagenturen (D) angestrebtes Ziel dar, insbesondere mit Blick auf die langfristige Qualifizierung für geringqualifizierte Teilnehmende. Die Erfahrungen mit solchen modularen Ansätzen, wie sie gegenwärtig auch im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) von der Bundesagentur für Arbeit praktiziert werden, sind bislang aber noch eher gering.

Der Eigenanteil der abgebenden Betriebe an der ESF-kofinanzierten Maßnahme beträgt den Auskünften der beE zufolge im Durchschnitt fast 39% im Berichtsjahr 2009, knapp 45% im Berichtsjahr 2010 und gut 40% in 2011. Dabei ist in allen Wellen eine recht große Schwankungsbreite von 20% bis 60% in der ersten, 21% bis 69% in der zweiten und rund 10% bis 86% in der dritten Befragungswelle beobachtbar.

Schließlich geht aus **Abbildung 50** hervor, mit welchen Akteuren die beE im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen kooperieren. Dabei lassen sich zwischen den drei Berichtsjahren praktisch keine Unterschiede erkennen, wenn man von der durchweg höheren Kooperationsintensität im Jahr 2010 verglichen mit der des Jahres 2009 absieht. Am häufigs-

ten werden wellenübergreifend in diesem Zusammenhang die Arbeitsagenturen erwähnt, von wenigen Ausnahmen abgesehen, praktisch von allen beE⁵¹. Die Mehrheit der Befragten kooperiert im Rahmen von Qualifizierungen auch mit einzelnen Unternehmen außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Dies geben wiederum unabhängig vom Berichtsjahr rund zwei Drittel aller beE an. Über eine Zusammenarbeit mit Kammern wird hingegen in der ersten Welle schon nicht mehr von der Mehrheit aller Befragten berichtet. Dennoch rangieren diese als Kooperationspartner auf Rang drei, gefolgt von Netzwerken, an denen Unternehmen beteiligt sind, und kommunalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften (bzw. Kommunen und Kreisen). Etwas mehr als ein Drittel aller befragten Transfergesellschaften nannte für ihre beE mit ESF-Qualifizierung auch private Vermittler als Kooperationspartner bei Qualifizierungen, was etwas überraschend sein dürfte. Ein ähnlich hoher Anteil arbeitet eigenen Angaben zufolge in diesem Kontext auch mit Zeitarbeitsunternehmen zusammen. Gemeinnützige Einrichtungen und die Jobcenter scheinen hingegen nur von nachgeordneter Bedeutung zu sein.

Abbildung 50: Häufigkeit der Kooperation bei Qualifizierungen



Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

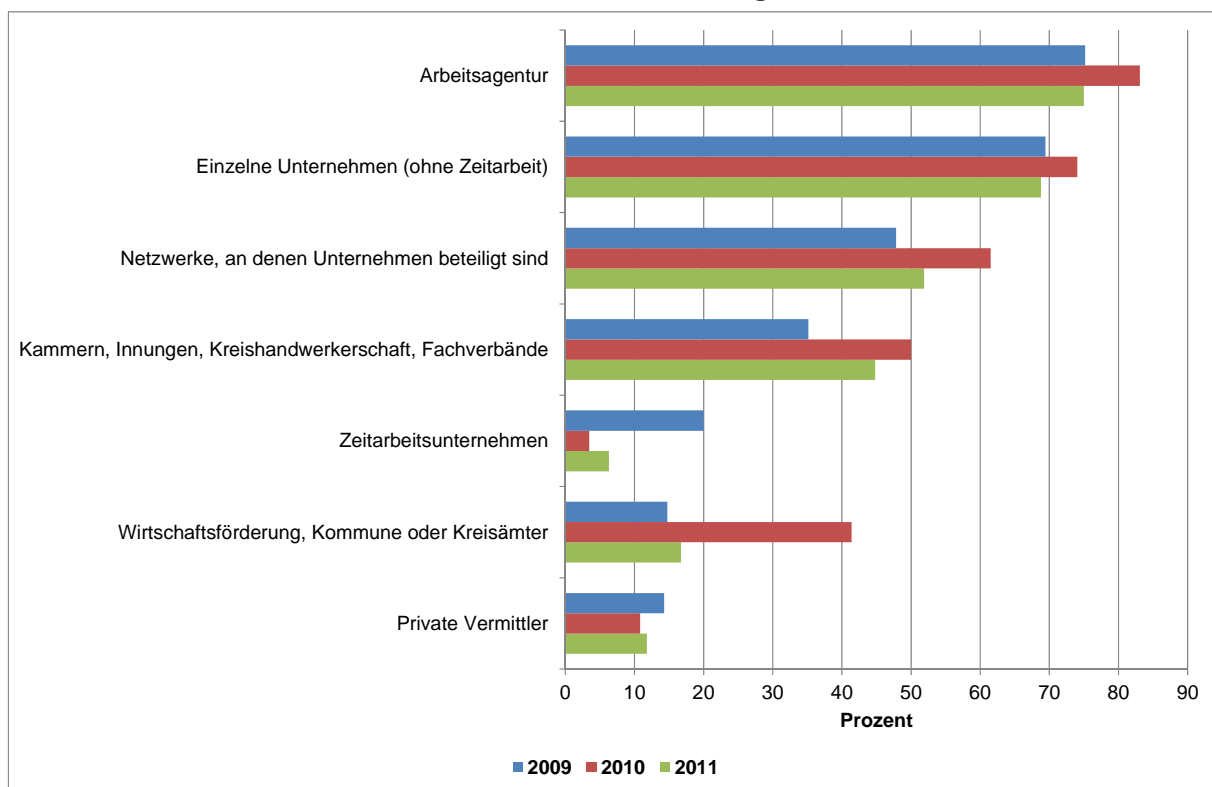
Die Einschätzungen der beE zur Effektivität der Zusammenarbeit mit diesen Partnern sind in **Abbildung 51** veranschaulicht. Grundsätzlich sind diese in den jeweiligen Berichtsjahren ein Spiegelbild der angegebenen Häufigkeit der Kooperation in **Abbildung 50** oben. Das ist nicht überraschend, da zu vermuten ist, dass die Häufigkeit der Kooperation mit ihrem erwarteten Nutzen steigt. Im Berichtsjahr 2009 fällt die Zusammenarbeit mit der kommunalen Wirt-

⁵¹ Dies steht nicht im Widerspruch zu den Ergebnissen in **Tabelle 51**. Dort wurden die Transfergesellschaften nach der Bedeutung der wichtigsten Grundsätze für ihre Arbeit in der Praxis gefragt. Hier geht es nun explizit um die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und die Kooperation mit der Arbeitsagentur in diesem Zusammenhang.

schaftsförderung aus dieser Reihe jedoch heraus. Sie wird – verglichen etwa mit der Effektivitätsbeurteilung der Kooperation mit Zeitarbeitsunternehmen – wesentlich schlechter beurteilt, obwohl die Häufigkeit der Kooperation deutlich größer ist. Ähnliches gilt auch für die Effektivitätseinschätzung der Kooperation mit privaten Vermittlern und mit Zeitarbeitsunternehmen. Letzteres gilt vor allem für die Berichtsjahre 2010 und 2011, in denen die Beurteilung der Zeitarbeitsunternehmen als Kooperationspartner besonders schlecht ausfällt⁵².

Diese Diskrepanzen zwischen Kooperationshäufigkeit und Effektivitätseinschätzung lassen sich theoretisch auf mehrere Ursachen zurückführen. So ist es möglich, dass die Erwartungen an den Nutzen der Kooperation nicht erfüllt wurden oder wegen zu hoher Erwartungen gar nicht erfüllt werden konnten. Allerdings ist es ebenso vorstellbar, dass die beE bei der Wahl ihrer Kooperationspartner nicht vollkommen frei sind, d.h. dass z.B. aus strategischen Gründen mit bestimmten Akteuren des Arbeitsmarkts zusammengearbeitet werden muss oder sollte. Die Einschätzung der Effektivität einer solchen – eher unfreiwilligen – Kooperation wird dann auch eher gering ausfallen.

Abbildung 51: Beurteilung der Effektivität der Kooperation bei Qualifizierung – Anteile der „sehr effektiv“- oder „eher effektiv“-Nennungen



Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Wie die Notwendigkeit der Vorlage eines Qualifizierungsplans durch den Transferträger gegenüber der zuständigen Arbeitsagentur zu Beginn einer Transfergesellschaft bereits zeigt, ist die Kooperation zwischen Transferträger und Arbeitsagentur bei der Planung und Durchführung der Qualifizierung unerlässlich. Die Qualität dieser Kooperation wird im Rahmen der

⁵² Hierbei sind allerdings keine Unterschiede in der Beurteilung zwischen den befragten Transfergesellschaften, die mit einem Arbeitnehmerverleih über den Träger oder im Unternehmen wirtschaftlich verbunden sind, und solchen, die keine Verbindung dazu haben, zu beobachten.

Fallstudien von beiden Beteiligten – Arbeitsagentur und Transferträger – mitunter recht unterschiedlich beurteilt. Das Spektrum reicht von einer engen und als produktiv empfundenen Kooperation (beispielhaft Fallstudien G und I) über eine distanzierte, überwiegend formale Abstimmung (Fallstudie B) bis hin zu einem eher angespannten Verhältnis zwischen den Akteuren (Fallstudie J). Entscheidend für die Beurteilung der Qualität der Kooperation ist den Interviews nach zu schließen vor allem der persönliche Kontakt und die Haltung der Verantwortlichen auf beiden Seiten. So schildern sowohl Arbeitsagenturen als auch Transferträger entsprechend problematische oder konfliktreiche Beziehungen in der Vergangenheit, auch wenn dies in der konkret betrachteten beE nicht der Fall war. Für Transfergesellschaften stehen dabei Flexibilität, Offenheit und Erreichbarkeit der Ansprechpartner in der Agentur als wesentliche Voraussetzungen für eine gelingende Kooperation im Vordergrund. Präzisieren lassen sich Kooperationsbedarf und dessen Qualität anhand der Fallstudien hinsichtlich der Kammern. Hier spielt die Abstimmung der Qualifizierungsbausteine und angestrebten IHK-Zertifikate im Rahmen der durchzuführenden Qualifizierungen eine Rolle, wobei dies teilweise auch durch die Bildungsträger übernommen wird, die die betreffenden Qualifizierungen durchführen (Bildungsträger in Fallstudie C und G).

3.2.2.3 Durchführung der Vermittlung

Im Kontext der Vermittlung von Kurzarbeitenden auf den Arbeitsmarkt wurden die befragten Transfergesellschaften zunächst um Auskunft darüber gebeten, welche Instrumente und Aktivitäten sie dabei primär in ihren beE einsetzen. Diese Informationen wurden im Rahmen einer offenen Abfrage erhoben, wobei die Befragten gebeten wurden, die drei aus ihrer Sicht wichtigsten Instrumente in der entsprechenden Reihenfolge zu nennen. Die offenen Angaben wurden anschließend zusammengefasst, wobei folgende Kategorisierung vorgenommen wurde.

1. Informationsangebote, Stellensuche und -akquise, Kontaktmöglichkeiten; hierunter wurden folgende Instrumente und Aktivitäten zusammengefasst:

- Information der Kurzarbeitenden zu Aufgaben und Angeboten der Transfergesellschaft
- Bereitstellung von Fachzeitschriften, Firmendatenbanken, Job Guides etc.
- Bereitstellung einer Bücherei bzw. Unterlagen zum Thema Bewerbung etc.
- Arbeitsplatzakquise generell
- Recherche und Kontaktaufnahme bei „verdeckten“ Arbeitsplätzen
- Ermittlung von Stellenangeboten am „offenen“ Arbeitsmarkt
- Recherche im Internet und Jobbörsen
- Recherche in Datenbanken etc. der Transfergesellschaft
- Präsentation von Unternehmen in der Transfergesellschaft
- Betriebsbesuche
- Arbeitgeberkontakte initiieren
- Kontakte und Netzwerke der TG

2. Beratung, Begleitung und direkte Unterstützung bei der Bewerbung; hierunter wurden folgende Instrumente und Aktivitäten zusammengefasst:

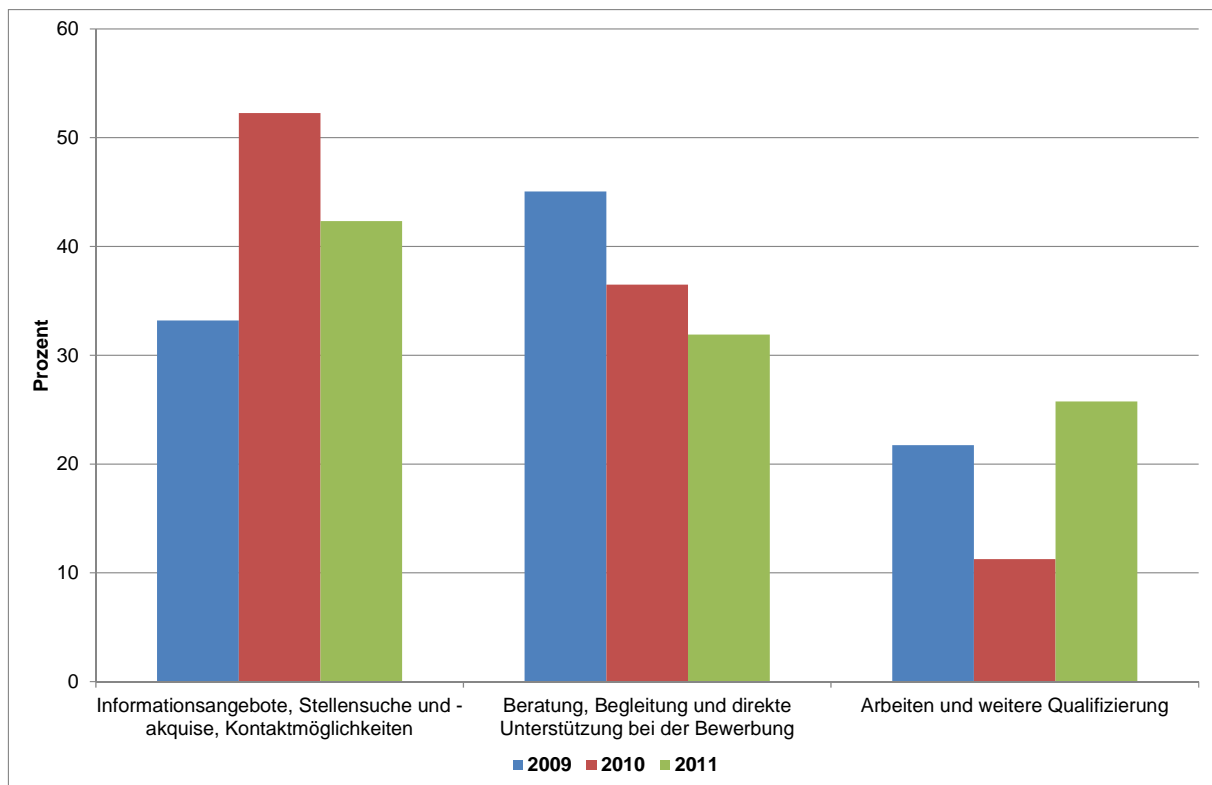
- Assessment mit Stärken-/Schwächenanalyse

- Profiling mit Stärken-/Schwächenanalyse
- Beratung/Coaching bei Jobsuchstrategien
- Beratung/Coaching bei Entwicklung beruflicher Alternativen
- Recherche und Auswahl von Qualifizierungsanbietern
- Bewerbungstraining
- Kommunikationstraining und Selbstmarketing der Kurzarbeitenden
- Feedback zu Bewerbungsunterlagen und Anschreiben
- Begleitung bei Vorstellungsgesprächen
- Unterstützung bei persönlichen Notlagen

3. Arbeiten und weitere Qualifizierung; hierunter wurden folgende Instrumente und Aktivitäten zusammengefasst:

- Vermittlung von Praktika
- Vermittlung von Zweitarbeitsverhältnissen
- Kurzzeitqualifizierungen/weitere Qualifizierungen
- Probearbeit

Aus den Antworten der Transfergesellschaften in den drei Berichtsjahren ergibt sich das in **Abbildung 52** veranschaulichte Bild, das wiederum auf nennenswerte Unterschiede in der organisatorischen Praxis und strategischen Ausrichtung der Arbeit der Befragten hindeuten könnte. Demnach berichten die meisten Transfergesellschaften aus der ersten und der dritten Befragungswelle davon, dass prioritär Instrumente und Aktivitäten zur Beratung, Begleitung und direkten Unterstützung bei der Bewerbung eingesetzt werden. Demgegenüber scheint der Schwerpunkt bei den Transfergesellschaften im Berichtsjahr 2010 auf dem Bereich Informationsangebote, Stellensuche und -akquise sowie Kontaktmöglichkeiten zu liegen. Dieser wurde in der zweiten Welle von über 52% der Befragten zu den drei wichtigsten Vermittlungsanstrengungen gezählt. Aktivitäten aus dem Bereich „Arbeiten und weitere Qualifizierung“ spielen zwar in allen Berichtsjahren eher eine untergeordnete Rolle, wobei die Bedeutung von Praktika und ähnlichen Instrumenten im Jahr 2010 noch deutlich geringer gewesen zu sein scheint als in den beiden anderen Jahren. So zählten nur etwas mehr als 11% aller Transfergesellschaften der zweiten Befragungswelle derartige Instrumente zu den drei wichtigsten Vermittlungsaktivitäten, wohingegen dies im Jahr 2009 noch fast 22% und im Jahr 2011 sogar rund 26% waren.

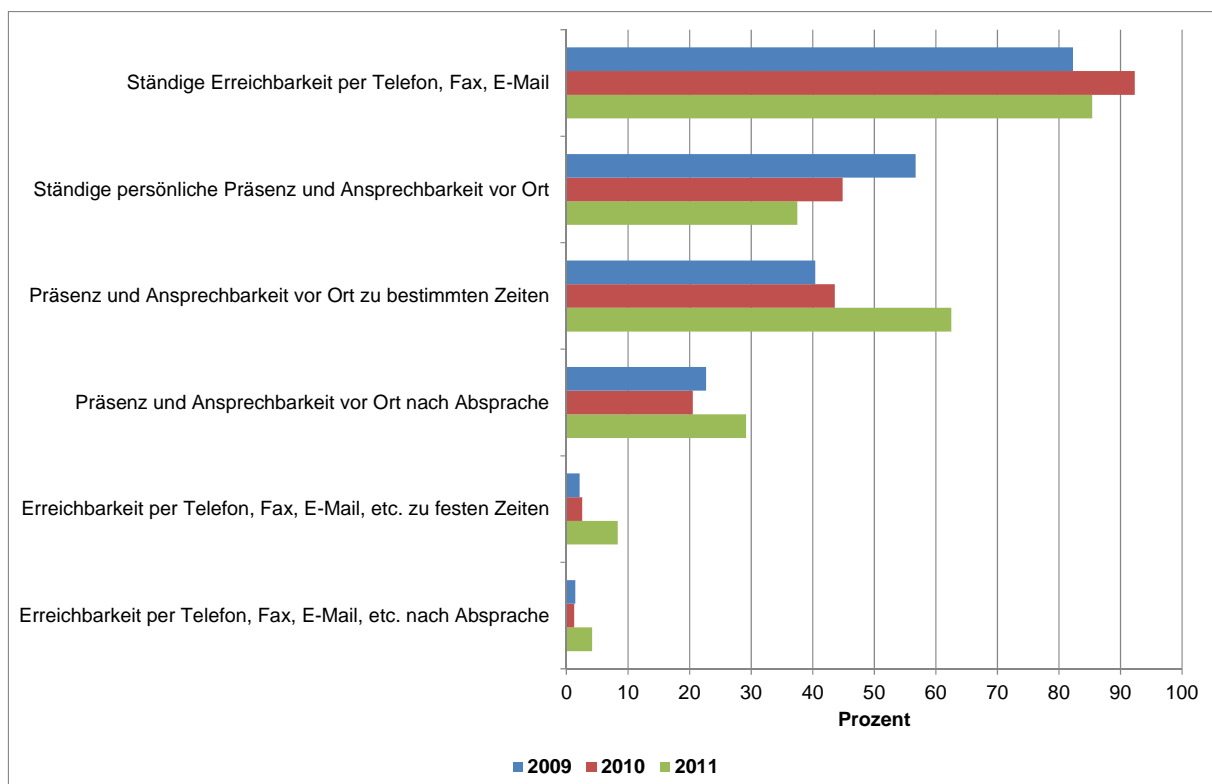
Abbildung 52: Instrumente und Aktivitäten der Vermittlung

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Welche der konkreten, sehr heterogenen Unterstützungsleistungen in einer beE die größte Bedeutung beigemessen wird, hängt, nach den in den Fallstudien gewonnen Eindrücken zu schließen, maßgeblich von der Zusammensetzung der Transfer-Kug-Bezieher/innen in einer beE ab. Während diese sich bei Fachkräften und Akademikern mit marktgängigen Qualifikationen eher auf die Unterstützung bei der Recherche nach geeigneten Stellenangeboten bzw. die Akquise ebensolcher zu fokussieren scheinen (etwa Fallstudie C oder F), bedarf es bei arbeitsmarktfremden Teilnehmenden hingegen eher grundlegender Beratungs- und Unterstützungsleistungen, um eine Orientierung am Arbeitsmarkt und infolgedessen eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen (Fallstudie E oder I). In ähnlicher Weise stellen Praktika und Probearbeiten Instrumente dar, die vor allem genutzt werden, wenn etwa mangels entsprechender Zertifikate oder formal dokumentierter Qualifikationen beim potenziellen Arbeitgeber Unsicherheiten hinsichtlich der Eignung eines Kandidaten bestehen. Ein solches betriebliches Passungsverhältnis lässt sich nach Auskunft der Transferträger bei Geringqualifizierten wesentlich eher innerhalb eines zeitlich begrenzten Praktikums bestimmen als bei Akademikern, die deutlich komplexere Aufgaben übernehmen sollen, die zudem mit teilweise längeren Einarbeitungszeiten verbunden sind. Allerdings kommt es auch vor, dass potenzielle Arbeitgeber die Beschäftigung eines Teilnehmenden grundsätzlich an die Bedingung der vorherigen Absolvierung eines für sie unentgeltlichen Praktikums knüpfen, ungeachtet der Passgenauigkeit oder des Qualifikationsniveaus. In diesen Fällen stellt die Vermittlung in ein Praktikum eher ein Zugeständnis des Transferträgers an den potenziellen Arbeitgeber und dessen Interessen dar.

Die Angaben der befragten Transfergesellschaften zu den in ihren beE praktizierten Schwerpunkten hinsichtlich der Erreichbarkeit der Berater und Vermittler der Transfergesellschaft für die Leistungsbezieher/innen, der nach Einschätzung der Transferträger eine zentrale Bedeutung für ihre Arbeit zukommt, finden sich in **Abbildung 53**. Demnach legt die Mehrheit der Befragten unabhängig vom Berichtsjahr den größten Wert auf eine ständige Erreichbarkeit per Telefon, Fax oder E-Mail. Dies nannten über 82% (2009), 90% (2010) bzw. 85% (2011) der beE. Die ständige persönliche Präsenz und Ansprechbarkeit vor Ort scheint hingegen im Zeitablauf an Bedeutung verloren zu haben. Während dies für das Berichtsjahr 2009 mit rund 57% noch von der Mehrheit aller Befragten angegeben wurde, waren es im Jahr 2010 nur noch knapp 45% und in 2011 lediglich gut 38%. Über feste Sprechzeiten vor Ort wurde von rund 40% der beE in den ersten beiden Wellen berichtet, wohingegen dies in der dritten Welle mit ca. 63% die Mehrheit der Befragten angibt. Damit sind auch gleichzeitig die am häufigsten vorkommenden Kombinationen an berichteten Schwerpunkten beschrieben. So gab zum Beispiel in etwa die Hälfte der beE, die eine ständige Erreichbarkeit via Telefon etc. praktizieren, auch an, dass die Berater und Vermittler ständig persönlich erreichbar seien. In der Gesamtschau unterscheiden sich die Transfergesellschaften der einzelnen Berichtsjahre in dieser Hinsicht kaum.

Abbildung 53: Erreichbarkeit der Berater und Vermittler der Transfergesellschaft



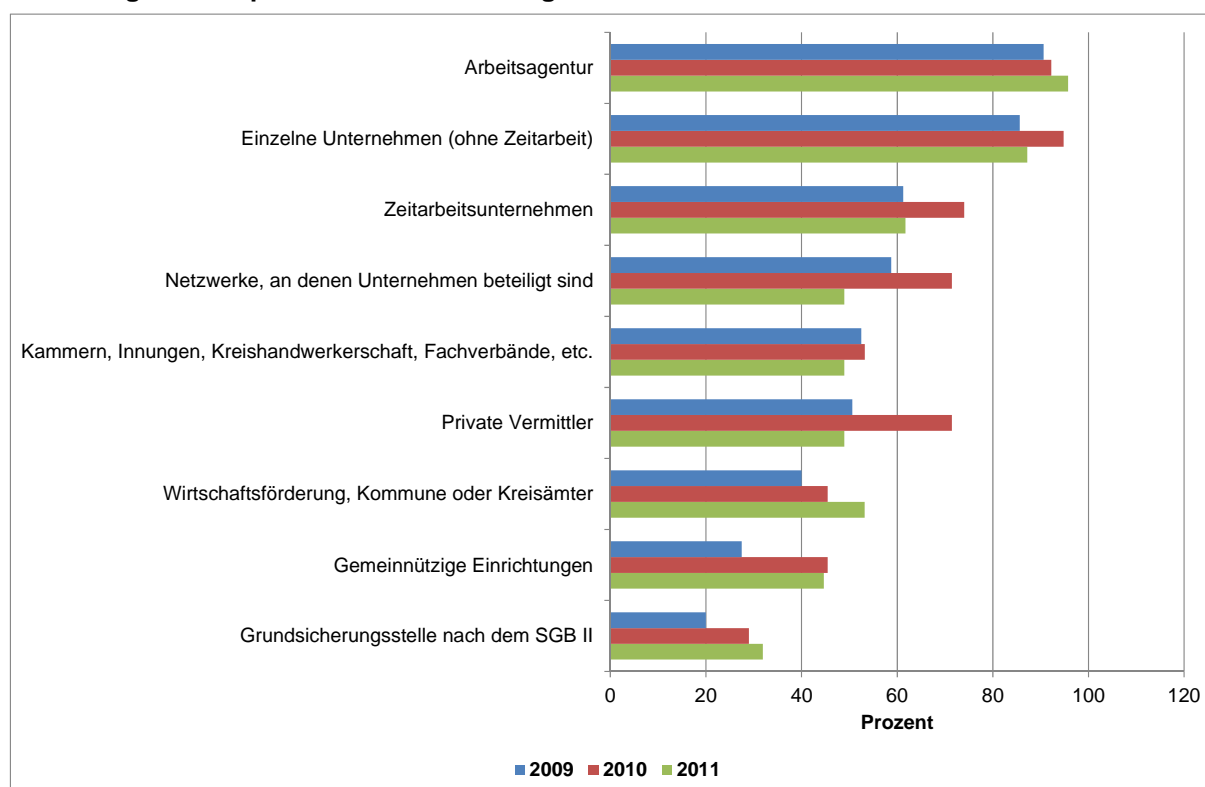
Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Ganz allgemein sehen die interviewten Transferträger einen wesentlichen Vorteil ihrer Vermittlungsaktivitäten im Vergleich zu denen der Arbeitsagentur meist im deutlich niedrigeren Betreuungsschlüssel von ca. 1:40 in den beE gegenüber Zahlen von 1:200 oder mehr in den Agenturen. Diese intensive und kontinuierliche Kooperation, auch aufgrund der räumlichen

Nähe der Transfer-Kug-Bezieher/innen zu den Beratern/innen und der relativ hohen Kontaktdichte, erlaube eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dies gehe einerseits auf das Profiling zurück, das – wie von den Transferträgern berichtet - zum Teil deutlich über die Standards der BA hinaus gehe und folglich eine fundiertere Kenntnis der Stärken und Schwächen der Teilnehmenden vermittele. Dies bedinge weiterhin, dass nicht nur die Beratung stärker auf die Bedarfe des Einzelfalls ausgerichtet sei, sondern überdies die Unterbreitung bzw. Akquise möglichst passgenauer Stellenangebote tendenziell leichter falle.

Analog zur Zusammenarbeit bei Qualifizierungen wurden die Befragten auch im Kontext der Vermittlung um Auskunft über ihre jeweiligen Kooperationspartner gebeten. Die diesbezüglichen Angaben der beE finden sich in **Abbildung 54**. Diese legen den Schluss nahe, dass die beiden Hauptkooperationsakteure in jedem Berichtsjahr erneut die Arbeitsagenturen und einzelne Unternehmen außerhalb der Zeitarbeitsbranche sind. Diese werden von rund 85% bis weit über 90% aller Befragten genannt. Auf Platz drei folgen dann unabhängig vom Berichtsjahr Zeitarbeitsunternehmen und Netzwerke, an denen Unternehmen beteiligt sind. Im Berichtsjahr 2010 zählen auch private Vermittler zu dieser Gruppe, wohingegen sie in den Jahren 2009 und 2011 nur eine untergeordnete Rolle spielten. Kammern und Innungen, die Wirtschaftsförderung, gemeinnützige Einrichtungen und die Jobcenter sind in allen Berichtsjahren nur von geringer Bedeutung, wobei insgesamt allerdings wieder auffällt, dass die Kooperationsneigung der Transfergesellschaften der zweiten und dritten Befragungswellen durchweg größer zu sein scheint als die des Berichtsjahres 2009.

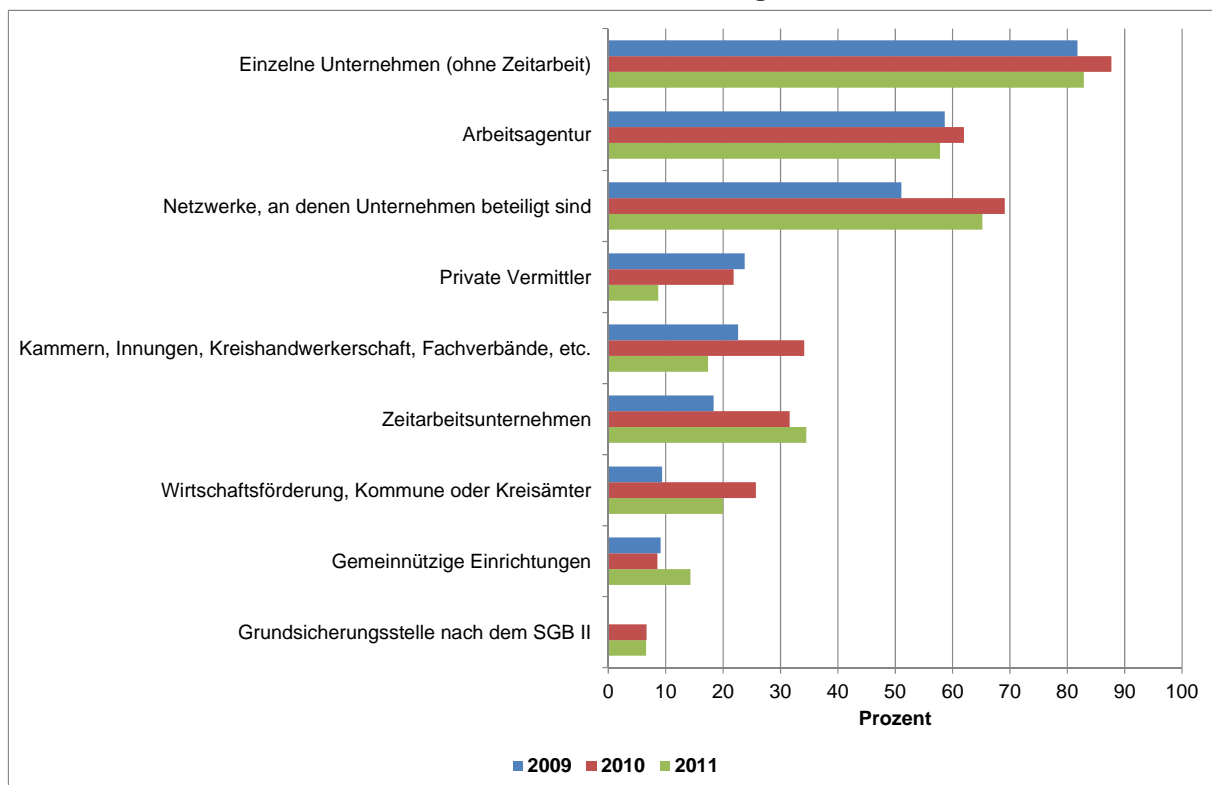
Abbildung 54: Kooperation bei Vermittlung



Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Bei der Beurteilung der Effektivität dieser Zusammenarbeit (vgl. **Abbildung 55**) fällt auf, dass in jedem Berichtsjahr die Kooperation mit einzelnen Unternehmen (ohne Zeitarbeitsunternehmen) deutlich besser bewertet wird als die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen. In der zweiten und dritten Befragungswelle gilt dies auch für die Kooperation mit Netzwerken. Noch deutlicher ist die Diskrepanz zwischen Kooperationshäufigkeit und Einschätzung der Kooperationseffektivität bei den Zeitarbeitsunternehmen. Trotz der häufigen Zusammenarbeit wird diese offenbar als wenig effektiv empfunden. Nur rund 18% der Befragten der ersten, ca. 31% der zweiten und rund 34% der dritten Welle beurteilten diese als effektiv oder sehr effektiv, wohingegen sie etwa ein Drittel aller beE des Berichtsjahres 2009 als sehr ineffektiv bezeichnet. Im Berichtsjahr 2010 beurteilten darüber hinaus rund 28% der Transfergesellschaften, deren Trägerunternehmen selbst nicht im Arbeitnehmerverleih engagiert ist, die Kooperation mit Zeitarbeitsunternehmen als effektiv, wohingegen dies nur auf ca. 22% derjenigen Befragten zutrifft, bei denen der Träger der Gesellschaft, ein Schwesterunternehmen oder in der Unternehmensgruppe auch Arbeitnehmerverleih nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz angeboten wird. Zu einem analogen Befund führt auch die Betrachtung der Angaben in der dritten Befragungswelle. Hier bezeichnen gut 41% der Transfergesellschaften, von deren Trägerunternehmen kein Arbeitnehmerverleih angeboten wird, die Kooperation mit Zeitarbeitsunternehmen als effektiv, wohingegen dies nur auf etwas mehr als 29% derjenigen Befragten aus der anderen Gruppe zutrifft.

Dies deutet darauf hin, dass Transfergesellschaften und Zeitarbeitsunternehmen bis zu einem gewissen Grad in einem Wettbewerbsverhältnis stehen, das sich aller Wahrscheinlichkeit nach wohl auch in der Beurteilung der Kooperationseffektivität niederschlägt. Inwieweit sich in dieser Diskrepanz auch enttäuschte Erwartungen manifestieren, kann nicht eingeschätzt werden. Die Existenz dieser Diskrepanz deutet jedoch – wie oben bereits im Zusammenhang mit der Kooperation bei Qualifizierungen diskutiert – auf ein fundamentaleres Problem zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Transfergesellschaften hin.

Abbildung 55: Einschätzung der Effektivität der Kooperation bei Vermittlung – Anteile der „sehr effektiv“- oder „eher effektiv“-Nennungen

Quelle: Befragungen der Transfergesellschaften. Eigene Berechnungen.

Die Ambivalenz der Beurteilung der Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen spiegelt sich auch in den Gesprächen wider, die im Verlauf der Fallstudien geführt wurden. Auf der einen Seite bestehe laut Transferträgern gerade in strukturschwachen Regionen im Osten Deutschlands oftmals die einzige, oder zumindest die bedeutsamste, Chance einer Arbeitsaufnahme für viele Teilnehmenden in den Transfergesellschaften in der Zeitarbeit, so dass entsprechende Kooperationen unerlässlich seien (G, abgeschwächt auch E)⁵³. Zum anderen werden die Beschäftigungskonditionen in der Zeitarbeit, vor allem wegen deren potenzieller Instabilität und meist eher geringen Entlohnung, nicht nur von den Beschäftigten in der beE, sondern auch von manchen Transferträgern kritisch gesehen. Aufgrund einschlägiger negativer Vorerfahrungen schließen Transferträger bisweilen die Kooperation mit einzelnen Zeitarbeitsfirmen aus bzw. beschränken sich auf die Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen, mit denen in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht wurden (F). Daneben gibt es auch den Ansatz, erst gegen Ende der Laufzeit der beE aktiv für Zeitarbeit als Beschäftigungsoption zu werben, wenn sich abzeichnet, dass die Alternative zumindest für einen Teil der Transfer-Kug-Bezieher/innen womöglich in einer Arbeitslosigkeit besteht (B, I). Schließlich gibt es auch Transferträger, die eine Kooperation mit Zeitarbeitsunternehmen kategorisch ausschließen (D, H, C), da sie dies entweder aufgrund moralischer Vorbehalte, aufgrund der Ablehnung

⁵³ Die Tatsache, dass trotz der Betonung der Bedeutung von Zeitarbeit durch die Transfergesellschaft in Fallstudie G lediglich 3 TransferKug-Bezieher/innen in ein solches Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden, legt die Annahme nah, dass die Betonung der Bedeutung von Zeitarbeit hier evtl. auch einer Legitimierung eines solchen als möglicherweise auch von den Akteuren als problematisch empfundenen Handelns dient.

durch die Transfer-Kug-Bezieher/innen in der beE oder auch der guten anderweitigen Vermittlungschancen der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt ablehnen.

Die Vermengung der Interessen, die sich in der standardisierten Befragung hinsichtlich der Aktivitäten des Transferträgers bzw. dessen Tochterunternehmen in der Zeitarbeit abzeichnen, finden sich auch in den Fallstudien wieder. So besteht in einem Fall eine institutionalisierte Kooperation eines Transferträgers mit einem Zeitarbeitsunternehmen (A) bzw. betreibt ein Transferträger eine Zeitarbeitsfirma als Tochterunternehmen (G). Folglich erweisen sich die beiden genannten Transferträger auch in den Interviews als besonders aufgeschlossen hinsichtlich einer Vermittlung von Teilnehmenden in Zeitarbeit, während dies von den übrigen Transferträgern zumindest mit einer gewissen Vorsicht thematisiert wird. Auch wenn für die drei Vermittlungen in Zeitarbeit in Fallstudie G nicht letztlich beurteilt werden kann, inwieweit dies die einzige Chance der Vermittlung für die betreffenden Personen darstellte, ist ein zumindest prinzipieller Interessenkonflikt des Transferträgers aber nicht von der Hand zu weisen.

Neben der bereits thematisierten engeren Betreuung aufgrund eines besseren Betreuungsschlüssels betrachten die Transferträger ihre Kontakte in die Wirtschaft z.T. als weiteres wesentliches Kapital für ihre Arbeit. Die institutionelle Distanz zur BA wird dabei eher als hilfreich eingeschätzt, da die bisweilen negativen Konnotationen, die sich bei einem Teil der Unternehmen mit der Arbeitsverwaltung verbinden, bei der Kontaktaufnahme durch einen Transferträger entfielen. Mit Blick auf die Kontakte zu Unternehmen spielt einerseits die direkte Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis eine Rolle, zum anderen aber auch die Anbahnung eines solchen, vor allen in Gestalt von Praktika oder Probearbeitstagen. Dies erklärt zugleich, warum Transferträger eine wichtige Aufgabe im Sinne des Wohls der betreuten Transfer-Kug-Bezieher/innen in einer engagierten und effektiven Netzwerkarbeit sehen (exemplarisch Fallstudie D). In diesem Zusammenhang nennt ein Transferträger (I) auch die vertiefte, bundesweite Kenntnis einer einzelnen Branche als wichtigen Vorteil. Gerade spezialisierte Arbeitskräfte seien bei hinreichender Kenntnis oft gut bundesweit vermittelbar und man verfüge aufgrund einschlägiger Vorerfahrungen mit Transfergesellschaften in der Holz und Papier verarbeitenden Branche über gute bundesweite Kontakte, so dass man auch Stellen besetzen könne, die Unternehmen gar nicht meldeten. In ähnlicher Weise nennt Transferträger (F) den guten Kontakt zu Branchenverbänden als wichtige Ressource, da dies eine wichtige Referenz für den Zugang zu einschlägigen Betrieben darstelle.

Eine mögliche Konkurrenz zwischen Arbeitsagenturen und Transferträgern hinsichtlich der Vermittlung der Beschäftigten in der beE klang bereits mehrfach an und zeigt sich schließlich mit besonderer Deutlichkeit in der Kooperation bei der Vermittlung, wie die Diskrepanz hinsichtlich der Häufigkeit und der Effektivität der Kooperation mit diesem Akteur in der standardisierten Befragung bereits erkennen lässt. Die Einschätzungen in den Fallstudien fallen hier auf beiden Seiten entsprechend unterschiedlich aus. So betont etwa die Arbeitsagentur in Fallstudie (F), dass durchaus eine Konkurrenz wahrgenommen werde, da beide Akteure letztlich dieselbe Arbeit machten. Aufgrund des Zusammenhangs zwischen der Qualität der Kooperation und den einzelnen handelnden Personen auf beiden Seiten pflegen gerade stärker regional ausgerichtete Transferträger eine eher enge Bindung zur lokalen Arbeitsagentur, da dies eine erhebliche Erleichterung der täglichen Arbeit bedeutet (E, G). Als

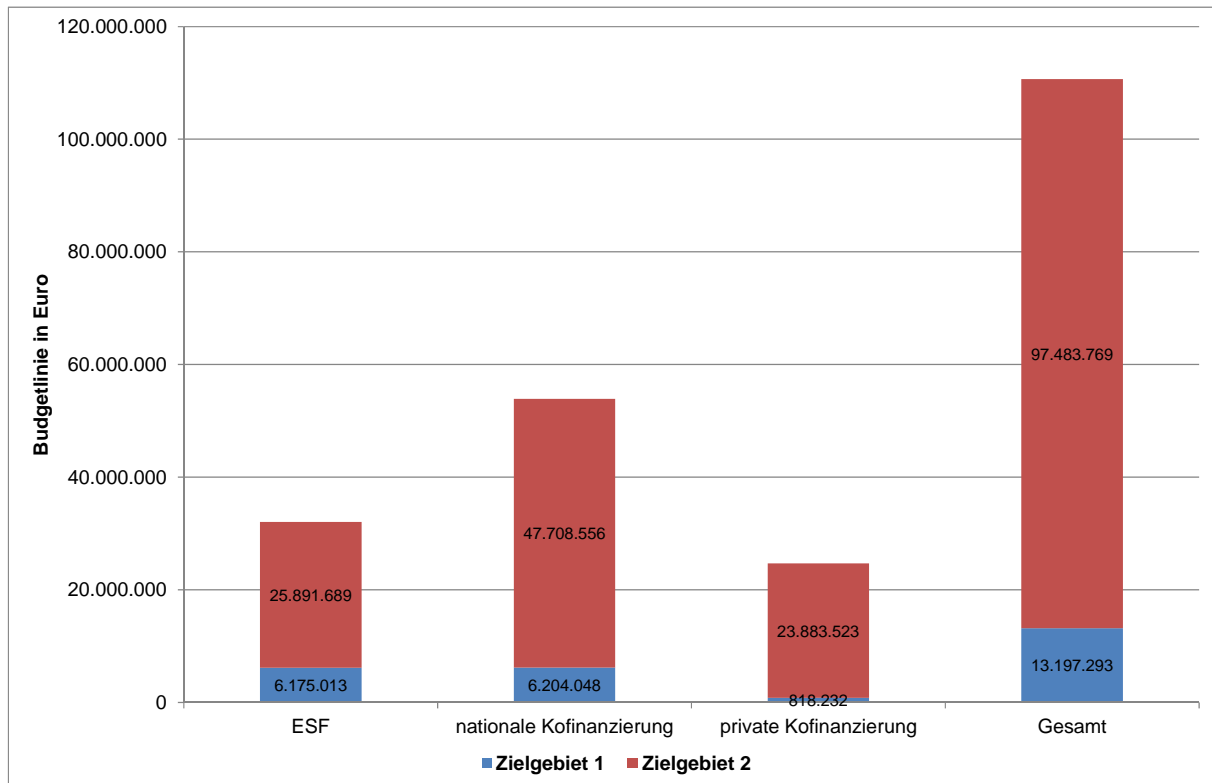
belastend für eine möglichst gleichberechtigte Kooperation wird dabei die grundsätzlich kontrollierende Funktion der Arbeitsagentur empfunden (I). Weiterhin monieren Transferträger hinsichtlich der Kooperation die teilweise unklaren bzw. organisatorisch getrennten Zuständigkeiten innerhalb der einzelnen Agenturen, etwa mit Blick auf die Abwicklung von Kurzarbeitergeld und ESF-Förderungen. Eine Anregung eines Transferträgers (D) zielt daher darauf ab, den Transferkoordinatoren in den Agenturen weiter reichende Befugnisse einzuräumen, um die Kooperation zwischen beiden Akteuren zu erleichtern.

Schließlich ist mit Blick auf die Vermittlungsaktivitäten zu erwähnen, dass zum Teil die beauftragten Bildungsträger aktiv in diese involviert sind, vor allem in solchen Fällen, in denen diese auch Bewerbungstrainings durchführen (B und G). Hier begreifen die Bildungsträger eine solche Tätigkeit als integralen Bestandteil ihres Auftrags durch den Transferträger und verfügen für die Durchführung der entsprechenden Maßnahmen über Personal, das extra im Bereich des „Übergangsmanagements“ geschult ist.

3.3 Kosten-Nutzen-Abschätzung *QualiKug Transfer*

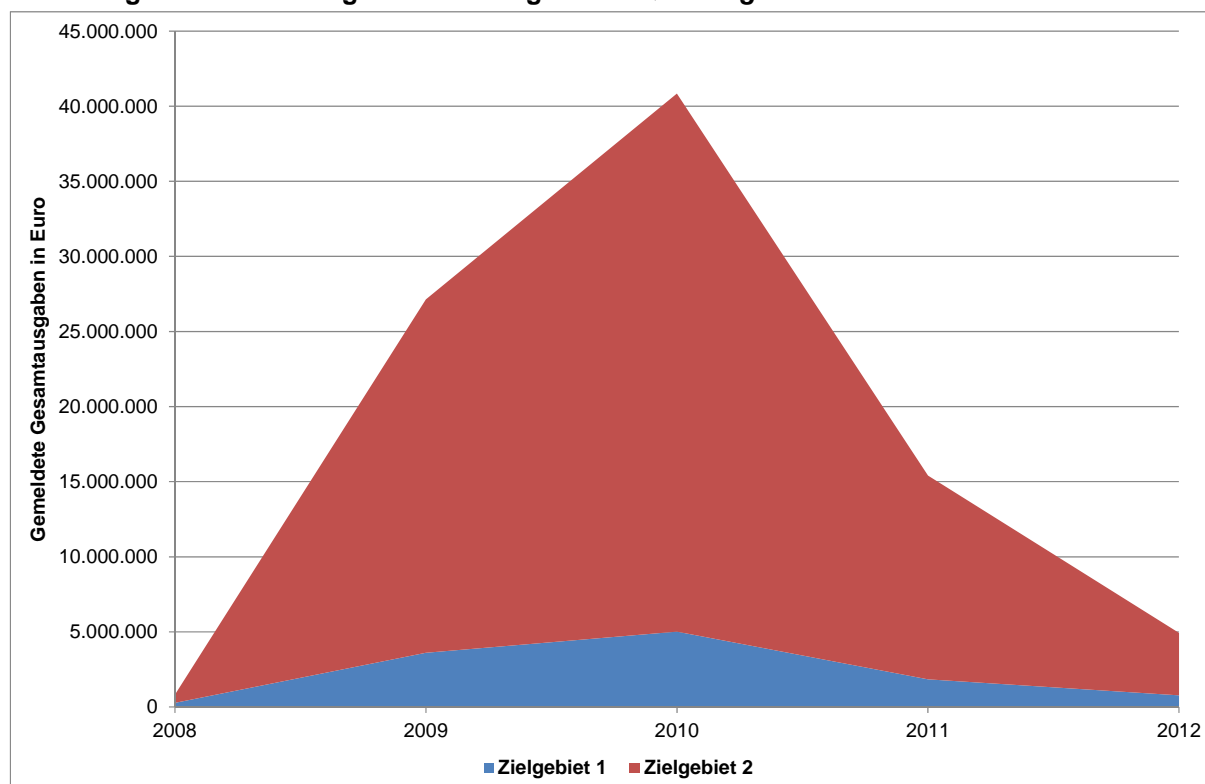
Analog zu **Kapitel 2.3** wird im Folgenden eine Kosten-Nutzen-Abschätzung für das Programm *QualiKug Transfer* durchgeführt, bei der die direkten Maßnahmekosten in Beziehung zu den Ergebnissen der Förderung gesetzt werden. Die Ergebnisse der Förderung werden dabei in Anlehnung an das ESF-OP des Bundes operationalisiert, d.h. mit Hilfe der im Rahmen der Evaluation eigens erhobenen Ergebnisindikatoren abgebildet. Die direkten Maßnahmekosten ergeben sich aus den in ADELE erfassten Informationen zum finanziellen Maßnahmeverlauf.

In **Abbildung 56** wird die Budgetlinie des Programms *QualiKug Transfer* für den theoretisch möglichen Abrechnungszeitraum 2007-2015 veranschaulicht. Die Budgetlinie umfasst die bis Dezember 2012 angefallenen effektiven Ausgaben sowie die bis zum Ende der Förderperiode und der anschließenden Ausfinanzierungsperiode noch geplanten Ausgaben von insgesamt fast 111 Mio. Euro. Davon stammt mit rund 32 Mio. Euro etwas mehr als ein Viertel aus ESF-Mitteln sowie fast 54 Mio. Euro aus nationaler und etwas weniger als 25 Mio. Euro aus privater Kofinanzierung.

Abbildung 56: Budgetlinie des Programms QualiKug Transfer

Quelle: ADELE, Stand: 17.12.2012. Eigene Berechnungen.

Die bis Ende 2012 gemeldeten Gesamtausgaben der Endempfänger, also die Summe aus verausgabten ESF-Mitteln sowie öffentlicher und privater Kofinanzierung werden in **Abbildung 57** veranschaulicht. Diese umfassen insgesamt knapp über 89 Mio. Euro und damit rund 80% der Budgetlinie. Mit ca. 61% entfällt der Großteil der gemeldeten Gesamtausgaben auf die Jahre 2009 und 2010. Während im ersten Jahr der Förderung (2008) wegen des späten Programmstarts noch deutlich unter 1 Mio. Euro verausgabt wurden, waren 2009 bereits Ausgaben von über 27 Mio. Euro und ein Jahr später von fast 41 Mio. Euro zu verzeichnen. Für die Jahre 2011 und 2012 lässt sich dann mit etwas mehr als 15 Mio. Euro und gut 5 Mio. Euro wiederum ein sehr deutlicher Rückgang beobachten.

Abbildung 57: Gesamtausgaben des Programms QualiKug Transfer 2009-2012

Quelle: ADELE, Stand: 17.12.2012. Eigene Berechnungen.

Da sich die Informationen zum Ergebnis des Programms *QualiKug Transfer* ebenfalls aus den Personenbefragungen ergeben und sich diese auf Eintritte in die Förderung in den Jahren 2009 und 2010 beziehen, wird im Folgenden die Betrachtung wieder auf diese beiden Jahre eingeschränkt. Aus **Tabelle 58** wird ersichtlich, dass in diesem Zeitraum fast 68 Mio. Euro an Gesamtausgaben gemeldet wurden, die sich auf fast 24.000 Förderfälle beziehen. Daraus ergeben sich rechnerisch Ausgaben pro Förderfall, die in Zielgebiet 1 gut 2.500 Euro und in Zielgebiet 2 fast 2.900 Euro betragen.

Tabelle 58: Kosten-Nutzen-Indikatoren für die Jahre 2009 und 2010 – QualiKug Transfer

	Ausgaben	Förderfälle (FF)	Ausgaben pro Förderfall	Anteil erfolgreiche FF in %	Ausgaben pro erfolgreichem FF
Zielgebiet 1	8.628.520	3.432	2.514	53,9	4.664
Zielgebiet 2	59.349.872	20.509	2.894	53,1	5.450

Quelle: ADELE, Stand 17.12.2012. Eigene Berechnungen.

Da es sich bei der Förderung um zumeist länger dauernde⁵⁴ Qualifizierungen von arbeitssuchenden Personen handelt, bietet es sich an, als Vergleichsgröße hierfür die Ausgaben für das Sonderprogramm IFlaS („Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“) der BA heranzuziehen, da es sich bei den dabei geförderten Bildungsmaßnahmen ebenfalls um längerfristige Maßnahmen handelt, die dazu führen sollen, dass eine anschlussfähige (Teil-)Qualifikation erworben wird. Im Jahr 2010 wurden im Rahmen von IFlaS rund 35.800 Personen ge-

⁵⁴ Der Median der Maßnahmedauer für die Förderfälle des Jahres 2009 betrug 47 Tage in Zielgebiet 1 und 30 Tage in Zielgebiet 2 sowie 26 Tage in beiden Fördergebieten für die Teilnehmer/innen des Berichtsjahres 2010 (vgl. oben **Kapitel 3.1.4**).

fördert, wofür gut 126 Mio. Euro aufgewendet wurden. Dies ergibt rein rechnerisch Ausgaben pro Förderfall von ca. 3.520 Euro, also um gut 20-40% höhere Ausgaben als beim Programm *QualiKug Transfer*.

Schließlich wird aus **Tabelle 58** noch erkennbar, dass die Ausgaben pro erfolgreichem Förderfall zwischen rund 4.700 und 5.500 Euro liegen. Diese ebenfalls rein rechnerische Größe ergibt sich aus den Angaben in der Personenbefragung zum Ergebnisindikator „Erhöhung der Arbeitsmarktchancen“ des Programms *QualiKug Transfer*. Aus den beiden Befragungswellen von ESF-Geförderten der Jahre 2009 und 2010 geht hervor (vgl. auch oben **Kapitel 3.1.5**), dass im Schnitt beinahe 54% der Teilnehmer/innen in Zielgebiet 2 und knapp über 53% derjenigen in Zielgebiet 1 der Aussage zustimmten, dass sich durch die Teilnahme an der ESF-Maßnahme ihre Arbeitsmarktchancen erhöht hätten. Da auch diese beiden Befragungen als repräsentativ für die Gesamtheit der ESF-Geförderten des Programms *QualiKug Transfer* in den beiden Jahren erachtet werden kann, impliziert dies, dass die rechnerischen Ausgaben pro Förderfall, der im Sinne des Ergebnisindikators des Programms als erfolgreich bezeichnet werden kann, etwas weniger als doppelt so hoch sind wie die Ausgaben pro Förderfall überhaupt. Damit liegen sie ebenfalls deutlich unter den Ausgaben, die für eine Erreichung der Zielwerte des Ergebnisindikators gemäß ESF-OP des Bundes notwendig gewesen wären. Die Zielwerte von jeweils 40% in beiden Fördergebieten implizieren nämlich fast 6.300 Euro in Zielgebiet 1 und etwas mehr als 7.200 Euro in Zielgebiet 2.

4. Zusammenfassung

Im Rahmen des Programms *QualiKug* werden Teilnehmer/innen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von konjunkturellem Kurzarbeitergeld (§ 95 SGB III) oder Saison-Kurzarbeitergeld (§ 101 SGB III) gefördert. Ziel der Förderung ist es, die Integrationsfähigkeit von Beschäftigten zu verbessern, die von vorübergehendem Arbeitsausfall betroffen sind, und an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen. Im Programm *QualiKug Transfer* werden Teilnehmer/innen an Qualifizierungsmaßnahmen während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld nach § 111 SGB III gefördert. Ziel ist es, Bezieher/innen von Transferkurzarbeitergeld durch Qualifizierungen auf eine neue berufliche Tätigkeit vorzubereiten. Beide Förderungen sind im ESF-OP des Bundes in Prioritätsachse A verortet. Im Gegensatz zum Programm *QualiKug*, das erst seit der aktuellen Förderperiode existiert, ist *QualiKug Transfer* eine Fortführung des ESF-BA-Programms aus der vorangegangenen Förderperiode.

In den Jahren 2008 (für *QualiKug Transfer*) bzw. 2009 (für *QualiKug*) bis jeweils 2012 haben insgesamt fast 172.000 Personen an einer ESF-geförderten Qualifizierung während konjunktureller Kurzarbeit und etwas mehr als 31.000 Personen während Transfer-Kurzarbeitergeldbezugs teilgenommen. Davon entfielen etwas mehr als 30.000 geförderte Konjunktur-Kug-Bezieher/innen auf Zielgebiet 1 und fast 142.000 auf Zielgebiet 2. Unter den geförderten Transferkurzarbeitern/innen stammten fast 5.000 aus Zielgebiet 1 und gut 26.000 aus Zielgebiet 2. Der Zielwert des Outputindikators des ESF-OP des Bundes für *QualiKug* ist somit mehr als erreicht. Der Frauenanteil an den ESF-Geförderten betrug im Durchschnitt der oben genannten Jahre 14,3% bei *QualiKug* und 28,8% bei *QualiKug Transfer*.

Im vorliegenden Endbericht werden die Ergebnisse der Evaluation der beiden ESF-Programme *QualiKug* und *QualiKug Transfer* vorgestellt. Diese beruhen im Wesentlichen auf Befragungen von geförderten Personen, Betrieben mit ESF-Geförderten und Transfergesellschaften sowie auf der Analyse von Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Ergänzend hierzu wurden Fallstudien bei Betrieben mit *QualiKug* und Transfergesellschaften durchgeführt.

4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse zu *QualiKug*

4.1.1 Ergebnisse auf Personenebene

Für die Analysen auf Personenebene standen zum einen Informationen aus den Prozessdaten der BA zu im Rahmen von *QualiKug* geförderten und nicht-geförderten Personen zur Verfügung. Diese wurden durch eigene Befragungen von Teilnehmern/innen ergänzt. Hierfür wurden im Januar/Februar 2011 insgesamt 700 Personen, die im ersten Halbjahr 2009 (Berichtsjahr 2009) an einer ESF-Maßnahme teilgenommen haben, telefonisch befragt (Erstbefragung). Von diesen wurden rund 300 Personen am Jahresende 2011 nochmals interviewt, um Informationen zum langfristigen Verbleib der Geförderten zu sammeln (Wiederholungsbefragung). Für das Berichtsjahr 2010 wurden ebenfalls am Jahresende 2011 im Rahmen einer Erstbefragung etwas mehr als 1.000 Personen telefonisch interviewt, die im 2. oder 3. Quartal 2010 an einer *QualiKug*-Maßnahme teilgenommen haben. Eine Wiederholungsbefragung von über 400 dieser Personen fand im 3. Quartal 2012 statt.

Ergebnisindikator

Gemäß ESF-OP des Bundes stellt die Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit durch die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme den Ergebnisindikator des Programms *QualiKug* dar. Den Befragungsergebnissen zufolge ist die Arbeitsplatzsicherheit nach Einschätzung eines substanziellen Anteils der Geförderten des Jahres 2009 sehr hoch. So bezeichneten in Zielgebiet 1 fast 29% aller Befragten ihren Arbeitsplatz als sehr sicher. In Zielgebiet 2 betrug der hierzu korrespondierende Anteil etwas mehr als 38%. Für das Berichtsjahr 2010 stimmten fast 39% der Befragten in Zielgebiet 1 und etwas mehr als 20% in Zielgebiet 2 der Aussage voll und ganz zu, dass sie durch die Teilnahme an der ESF-Maßnahme ihren Arbeitsplatz sichern konnten. Vergleicht man dies mit den im ESF-OP des Bundes formulierten Zielwerten des Ergebnisindikators „Arbeitsplatzsicherheit“, so kann festgehalten werden, dass diese in beiden Berichtsjahren mindestens erreicht, zumeist sogar deutlich übertroffen wurden.

Struktur der ESF-Geförderten

Die mit Hilfe der Prozessdaten der BA und mit den in den Personenbefragungen erhobenen Informationen ermittelten Befunde zur Struktur der ESF-Geförderten ergeben deutliche Hinweise darauf, dass es sich bei den ESF-Geförderten um eine Positivauswahl aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten handelt. So sind die Teilnehmer/innen an ESF-geförderter Qualifizierung – ähnlich wie die Gesamtheit der Teilnehmenden an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – im Schnitt eher jünger sowie besser ausgebildet und weisen eine durchweg erfolgreichere Beschäftigungshistorie auf. Dieser Befund dürfte nicht weiter überraschen, da die Gruppe der Teilnehmer/innen an – zumindest zum Teil aus betrieblichen Mitteln finanzierten – beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen von den Unternehmen ausgewählt wird. Diese haben dabei natürlich ein erhebliches Interesse daran, Personen zu qualifizieren, die nach Abschluss der Maßnahme einen signifikanten Beitrag zum betrieblichen Erfolg leisten können.

Zugangswege in und Motive für die Teilnahme an der ESF-Maßnahme

In beiden Zielgebieten und Berichtsjahren wird der Arbeitgeber am häufigsten als Informationskanal und Zugangsweg genannt. An zweiter Stelle der Nennungen folgt dann jeweils die Eigeninitiative im Hinblick auf die Aufmerksamkeit auf und den Zugang in die Maßnahme. Dies dürfte darauf hindeuten, dass die Betriebe beim Zugang in die Maßnahme ein hohes Maß an Mitsprache haben, was angesichts der Tatsache, dass sie einen Teil der Kosten dafür tragen (müssen), auch nicht verwundern dürfte. Daraus lässt sich jedoch nicht ableiten, dass die Teilnahme an der Maßnahme unfreiwillig ist. Deutlich abgeschlagen an dritter Stelle findet sich dann der Betriebsrat bzw. die betriebliche Vertrauensperson. Alle weiteren Informationskanäle und Zugangswege spielen nur eine sehr nachgeordnete Rolle, wobei hier kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten beobachtet werden können.

Betrachtet man die Angaben der Geförderten zu den Gründen bzw. Motiven ihrer Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme, so ergeben sich im Vergleich der beiden Zielgebiete zwei augenfällige Unterschiede, die sich im Zeitablauf auch nicht ändern. In Zielgebiet 1 spielt das Motiv „Erhalt des Arbeitsplatzes“ eine deutlich größere Rolle als in Zielgebiet 2. Gleiches gilt für den Teilnahmegrund „der Arbeitgeber wollte es so“. Der Anteil an

Personen, der diesen Grund als Teilnahmemotiv nannte, liegt in Zielgebiet 1 in beiden Berichtsjahren jeweils rund 13 Prozentpunkte über dem korrespondierenden Wert für Zielgebiet 2. Das Muster der Teilnahmemotive bleibt im Vergleich der beiden Berichtsjahre fast ausnahmslos erhalten. Die einzige Ausnahme hiervon stellt das Motiv „sinnvolle Betätigung“ dar, das im Jahr 2009 in Zielgebiet 1 etwas häufiger als in Zielgebiet 2 genannt wurde, wohingegen das Umgekehrte für das Berichtsjahr 2010 gilt.

Das Hauptmotiv der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme ist jedoch ganz offensichtlich der Erhalt bzw. die Verbesserung der individuellen Arbeitsleistung. Dies wird von jeweils über 85% der ESF-Geförderten in beiden Zielgebieten und Berichtsjahren bejaht. In Zielgebiet 1 folgt hierauf das Motiv der Sicherung des Arbeitsplatzes, wohingegen in Zielgebiet 2 ein wenig häufiger die sinnvolle Betätigung als Teilnahmegrund bestätigt wird. Im folgenden Kapitel werden einzelne Aspekte der inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen näher beleuchtet.

Inhalte und Durchführung der ESF-Maßnahme

Betrachtet man die schwerpunktmäßigen Inhalte der geförderten Qualifizierungen gemäß der Angaben aus der Personenbefragung (vgl. **Tabelle 12**), so fällt auf, dass in Zielgebiet 1 in beiden Berichtsjahren vor allem die Vermittlung fachlicher Kompetenzen im Mittelpunkt stand. Hier wurden von den Befragten vor allem die Bearbeitung von Werkstoffen und neue Entwicklungen im Beruf als Inhalte genannt. Ebenfalls sehr häufig wurden in Zielgebiet 1 den Angaben der Befragten zufolge technische Lehrgänge durchgeführt. Soziale und methodische Kompetenzen wie das Arbeiten im Team und Arbeitsorganisationsmethoden wurden häufiger von Befragten aus Zielgebiet 2 genannt. Dort nahmen auch – und vor allem im Berichtsjahr 2010 – fachübergreifende Kompetenzen in Form von EDV-Schulungen im weiteren Sinne eine deutlich exponiertere Stellung ein. Betriebsorganisatorische, kaufmännische und sprachliche Kompetenzen waren in beiden Zielgebieten gleichermaßen nur von untergeordneter Bedeutung.

Dagegen spielte im Jahr 2009 sowohl die Vermittlung von Fremdsprachen- als auch von Deutschkenntnissen in Zielgebiet 2 eine wesentlich bedeutsamere Rolle als in Zielgebiet 1. Letzteres dürfte angesichts des extrem geringen Migrantenanteils in Zielgebiet 1 nicht weiter verwunderlich sein. In Zielgebiet 2 deutet dies jedoch darauf hin, dass unter den ESF-Geförderten des Jahres 2009 auch ein nicht unerheblicher Anteil an Personen mit Migrationshintergrund ist, deren sprachliche und damit berufsfachliche Kompetenzen adressiert werden. In Berichtsjahr 2010 waren diese Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten allerdings praktisch wieder verschwunden.

Vorzeitige Maßnahmeabbrüche kamen nach Angaben der ESF-Geförderten nur sehr selten vor. Lediglich rund 5% der Befragten des Berichtsjahres 2009 und ca. 3% des Jahres 2010 berichteten davon, die Maßnahme vor dem geplanten Ende verlassen zu haben, wobei als Hauptgrund hierfür in beiden Jahren persönliche Gründe (wie z.B. Krankheit) genannt wurden. Schließlich haben im Durchschnitt der beiden Fördergebiete nur rund 12% (2009) bzw. 6% (2010) derjenigen Personen, welche die Maßnahme bis zum Ende besucht haben, eigenen Angaben zufolge keinerlei Teilnahmebescheinigung erhalten. In Zielgebiet 1 erhielten im Berichtsjahr 2009 ca. 53% aller Teilnehmer/innen jedoch nur eine einfache Teilnahmebescheinigung ohne Beurteilung. In Zielgebiet 2 trifft dies den Angaben aus der Befragung zu-

folge sogar auf etwas mehr als 58% zu. Im Berichtsjahr 2010 hatte sich der Anteil an Personen, die nur eine einfache Teilnahmebescheinigung erhalten haben, in Zielgebiet 1 auf rund 46% reduziert, sodass die einfache Mehrheit der Geförderten offenbar ein Zeugnis mit Beurteilung erhalten hat. In Zielgebiet 2 war dies hingegen nicht der Fall. Hier erhielt mit fast 57% nach wie vor die Mehrheit lediglich eine einfache Bescheinigung über die Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme.

Verbleib der Geförderten und Bewertung der ESF-Maßnahme

Rund 80% der Befragten des Berichtsjahres 2009 und etwas mehr als 84% des Jahres 2010 gaben an, zum Zeitpunkt der Erstbefragung noch immer bei der gleichen Firma beschäftigt zu sein, bei der sie im ersten Halbjahr 2009 bzw. im 2./3. Quartal 2010 auch in Kurzarbeit eingetreten waren. Dieser Anteil ist mit fast 84% (2009) bzw. rund 86% (2010) in Zielgebiet 2 deutlich höher als in Zielgebiet 1 (2009: rund 74%; 2010: ca. 81%). In etwa 93% der weiterhin bei der gleichen Firma beschäftigten Personen berichteten unabhängig von Fördergebiet und Jahr des Weiteren davon, immer noch die gleiche Tätigkeit auszuüben. Von den nicht mehr bei der gleichen Firma beschäftigten Personen des Berichtsjahres 2009 war etwa ein Viertel eigenen Angaben zufolge zum Befragungszeitpunkt arbeitslos, von denen des Berichtsjahres 2010 waren es nur rund 15%. Auf die Gesamtzahl der Befragten bezogen entspricht dies in etwa einem Anteil von etwas mehr als 5% (2009) bzw. ca. 3% (2010).

Aus der Wiederholungsbefragung von 300 Geförderten des Jahres 2009 (Panelfälle) ergab sich, dass weit über 90% dieser Personen Ende des Jahres 2011 am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt waren. Von diesen waren rund 90% noch ununterbrochen im gleichen Betrieb, in dem sie im ersten Halbjahr 2009 in die Kurzarbeit eingetreten sind. Fast 93% gaben außerdem an, noch immer die gleiche Tätigkeit auszuüben. In Zielgebiet 1 waren mit fast 5% der Befragten deutlich mehr Personen arbeitslos (oder in einer Fördermaßnahme der Agentur oder Grundsicherungsstelle) oder endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden als in Zielgebiet 2, in dem der Anteil an Personen, die vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, merklich größer war. Insgesamt scheint sich somit bei den Befragten Kurzarbeit in Kombination mit Qualifizierung als Instrument zur Beschäftigungssicherung bewährt zu haben, auch wenn unklar ist, wie sich die Beschäftigungssituation der geförderten Kurzarbeitenden entwickelt hätte, wenn sie weder Konjunktur-Kug erhalten noch an der ESF-Maßnahme teilgenommen hätten.

Des Weiteren wird in beiden Zielgebieten und Berichtsjahren die Verbesserung der beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, also die Vermittlung fachlicher Kompetenzen, durch die Teilnahme an der ESF-Maßnahme am höchsten bewertet. Knapp dahinter liegt die nach Angaben der Befragten durch die Teilnahme induzierte Einsicht in die Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung. Mit etwas Abstand folgt dann – ebenfalls in beiden Zielgebieten gleichermaßen – die Zustimmung zur Aussage, dass die Geförderten nun ihre Arbeit besser als vorher erledigen könnten.

Darüber hinaus zeigten sich die ESF-Geförderten alles in allem sehr zufrieden mit der Qualifizierungsmaßnahme, wobei diese Zufriedenheit unter den Geförderten des Jahres 2010 durchweg höher ist als unter denen aus 2009. Für beide Jahre berichtete jedoch jeweils die Mehrheit der Befragten davon, dass sowohl ihre Erwartungen erfüllt worden seien, als auch auf ihre persönlichen Bedarfe eingegangen worden sei. Dabei gibt es auch keine nennens-

werten Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten. Konsequenterweise können sie sich mehrheitlich auch vorstellen, erneut an einer solchen Maßnahme teilzunehmen.

Abschließend wurden die ESF-Geförderten des Jahres 2009 noch danach gefragt, welchen Einfluss die Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierung auf ihr persönliches Weiterbildungsverhalten habe. Dabei gaben fast zwei Drittel aller Befragten an, in Zukunft häufiger an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen zu wollen, wobei hier kaum Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten existieren. Untersucht man diese Antworten näher, so fällt auf, dass vor allem Personen, die im Jahr 2008 nicht an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben⁵⁵, signifikant stärker dazu neigen, dieses Vorhaben auch für die Zukunft zu verneinen. Diese Personengruppe weist darüber hinaus auch keine signifikant höhere Neigung auf, der Aussage zuzustimmen, sich in Zukunft stärker um Weiterbildung kümmern zu wollen, als diejenigen Personen, die im Jahr 2008 bereits an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben. Die ESF-Förderung konnte somit zwar offenbar dazu beitragen, die Einsicht in die Notwendigkeit beruflicher Qualifizierung zu erhöhen, dennoch schafft sie es gleichwohl nicht, einen fundamentalen Bewusstseinswandel bei eher wenig bildungsaffinen Beschäftigtengruppen herbeizuführen.

4.1.2 Ergebnisse auf Betriebsebene

Für die Analysen auf Betriebsebene standen zum einen Informationen aus einer standardisierten, schriftlichen Befragung von etwas mehr als 1.300 Betrieben zur Verfügung. Diese Betriebe weisen im Zeitraum 01.07.2009 bis 31.12.2010 mindestens einen durch *QualiKug* geförderten Beschäftigten auf. Zum anderen wurden qualitative Fallstudien in 30 Betrieben aus der gleichen Gruppe durchgeführt. Dabei wurden neben den Personalverantwortlichen in den Betrieben und ggf. Vertreter/innen des Betriebsrats auch die jeweils zuständige Arbeitsagentur und ausgewählte Bildungsträger befragt. Es handelt sich also um Analysen, bei denen betrieblicherseits nur „Nutzer“ des Instruments *QualiKug* einbezogen wurden. Die auf dieser Basis ermittelten Ergebnisse beziehen sich daher lediglich auf die Gruppe der im angegebenen Zeitraum kurzarbeitenden Betriebe, bei denen ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt wurden.

Kurzarbeit und Qualifizierung

Charakteristisches Merkmal der ESF-geförderten Weiterbildung während Kurzarbeit war aus betrieblicher Perspektive die Kurzfristigkeit, mit der die Phase der Förderung für praktisch alle Beteiligten auf die Tagesordnung kam. Sowohl Betriebe als auch örtliche Arbeitsagenturen und Bildungsträger wurden von der Entwicklung überrascht und versuchten das Beste aus der Situation zu machen. Dabei standen die örtlichen Agenturen unter besonderem Druck, da sie einerseits dem großen Interesse der Arbeitgeberkunden an Information, Beratung und Unterstützung bei der Beantragung nachkommen mussten, andererseits aber selbst in Bezug auf die personellen Ressourcen sowie verfügbaren Vorgaben und Ausführungsrichtlinien zunächst nicht hinreichend vorbereitet waren.

⁵⁵ Bei der Frage nach vorangegangenen Teilnahmen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, also solchen vor Eintritt in die ESF-geförderte Maßnahme im ersten Halbjahr 2009, wurde in der Befragung nicht zwischen ESF-geförderten, ungeförderten oder anderweitig geförderten Maßnahmen unterschieden.

Betrieblicherseits bestand offenbar durchweg großes Interesse daran, die Ausfallzeiten während Kurzarbeit produktiv zu nutzen und Weiterbildung für die Beschäftigten durchzuführen. Aus der schriftlichen Befragung lässt sich dabei der Schluss ziehen, dass für die Vorbereitung und Durchführung einer ESF-Maßnahme insgesamt eine unterbrechungsfreie Kurzarbeitsphase von mindestens drei Monaten Dauer notwendig zu sein scheint. Die meisten Betriebe, die sich letztlich an der Förderung beteiligten, waren bereits vorher weiterbildungsaktiv im weiteren Sinne, allerdings kann nur bei einer Minderheit von einer stringenten und systematischen Weiterbildungsplanung, die auch formell dokumentiert wurde, gesprochen werden.

Die Motivationslage der Betriebe, sich um eine Weiterbildungsförderung zu bewerben, stellte sich als sehr unterschiedlich dar. Es können jedoch zwei Stränge ausgemacht werden. Zum einen ging es darum, die (vorübergehende) Krise als Chance zu begreifen, um entweder Defizite auszugleichen oder aber die Produktpalette zu erweitern oder zu verbessern, d.h. einen ausgeprägt offensiven Ansatz umzusetzen. Zum anderen stand die Nutzung der Zeit für gründliche Qualifizierung, für die im Alltag keine Zeit ist bzw. zu sein scheint, im Mittelpunkt. Darüber hinaus spielen zwar auch Aspekte des Erhalts der Zeitstrukturierung oder der Vermeidung von Müßiggang eine gewisse Rolle, es ist dennoch festzuhalten, dass eine offensive Herangehensweise, die in aller Regel auch von den Betriebsräten aktiv unterstützt wurde, deutlich überwog.

Vorbereitung und Unterstützung durch Arbeitsagentur

Gerade in der Vorbereitungsphase der Information, Konzeption sowie Antragsstellung erhielten nach den Ergebnissen der schriftlichen Betriebsbefragung über 90% der Betriebe Unterstützung seitens der Arbeitsverwaltung, die dadurch deutlich an Ansehen und Renommee, auch bei Arbeitgebern, die bis dato nicht zu ihrem Kundenkreis zählten, hinzugewinnen konnte. Allerdings waren die interessierten Betriebe bei der Suche nach geeigneten Inhalten und Trägern weitgehend auf sich allein gestellt. Hinzu kam, dass gerade zu Beginn der Kurzarbeitsphase das Angebot noch von klassischen SGB-III-Maßnahmen für Arbeitslose geprägt war und sowohl inhaltlich als auch zum Teil volumenmäßig der plötzlich einsetzenden Nachfrage nach betrieblicher Weiterbildung nicht gerecht werden konnte.

Bei der Suche nach geeigneten Angeboten bildete die Anforderung der Zertifizierung nach AZWV eine Engstelle und zwar nicht nur in der Antragsphase. Häufig waren Maßnahmenangebote zu betrieblich relevanten Themen nicht zertifiziert, sodass Unternehmen auf die eher standardmäßigen Kurse „von der Stange“ zurückgreifen mussten. Schließlich konnte bei technischen Inhalten der Qualifizierungsmaßnahmen ein Konkurrenzdenken unter den Unternehmen festgestellt werden, d.h. die Unternehmen wollten häufig nicht, dass Mitarbeiter/innen konkurrierender Unternehmen am gleichen Kurs teilnehmen, sodass Kurse teilweise nicht zustande gekommen sind.

Auswahl der Teilnehmenden

Bei der Auswahl der Teilnehmenden, die im Wesentlichen den Betrieben oblag, ließen sich die Verantwortlichen offenbar von rein betrieblichen Überlegungen leiten: weder Alter noch Geschlecht oder Migrationshintergrund, Behinderung etc. waren ausschlaggebende Kriterien und auch die für bestimmte Personengruppen erhöhten Fördersätze spielten für die Betriebe lediglich eine untergeordnete Rolle. Da insbesondere das Verarbeitende Gewerbe von Kurz-

arbeit betroffen war und zudem von der Fördermittelverwaltung zwar auf den Gleichstellungsgrundsatz hingewiesen, dieser aber nicht pro-aktiv umgesetzt wurde, ist für die ESF-geförderte Weiterbildung während Kurzarbeit ein relativ geringer Frauenanteil zu konstatieren. Allerdings ist relativierend zu bemerken, dass eine offensivere Durchsetzung dieses Querschnittsziel vermutlich kaum auf Akzeptanz bei den Betrieben gestoßen wäre.

Inhalte und Ausgestaltung der Maßnahmen

Inhaltlich dominieren berufsfachliche Kurse aus dem technischen Bereich. Nach den Angaben in den Fragebögen wurden Lehrgänge zu Themen wie Steuerungs- und Automatisierungstechnik sowie Produktionstechnik, SPS, NC-, CNC-Technik u.ä. von mehr als 50% der Betriebe in beiden Fördergebieten genannt. In Zielgebiet 2 folgen hierauf Maßnahmen, in denen EDV-Kenntnisse im weiteren Sinne vermittelt wurden, während in Zielgebiet 1 Kurse zur Bearbeitung von Werkstoffen wie Holz und Metall an zweiter Stelle genannt wurden.

Vor dem Hintergrund der volatilen Kurzarbeitsphase mit häufig geänderten Gegebenheiten ist es nicht verwunderlich, dass es sich überwiegend um kürzere Kurse handelte. Weiterhin ist festzustellen, dass häufig stark standardisierte Inhalte nachgefragt wurden, was auch an der Standardisierungswirkung der Zertifizierung nach AZWV liegt. Im Hinblick auf die Motivationsslage und das Durchhaltevermögen der kurzarbeitenden Teilnehmenden kann festgehalten werden, dass Abbrüche aus persönlichen oder motivationalen Gründen praktisch nicht vorkamen.

Die Vereinbarkeit der Maßnahmendurchführung mit den zumeist kurzfristig anfallenden betrieblichen Verpflichtungen war in fast allen Fallstudienbetrieben ein Thema, führte aber nur bei einer Minderheit der beteiligten Betriebe zu ernsthaften Problemen. Eher wurde schon im Vorfeld eine geplante oder beantragte Maßnahme zurückgenommen als eine bereits begonnene Maßnahme abgebrochen. Mit anderen Worten, wenn ein Kurs begonnen wurde, dann wurde auch bei auftretendem Arbeitsanfall betriebs- und trägerseitig alles Notwendige getan, um die vollständige Durchführung zu gewährleisten.

Nutzenbewertung durch die Betriebe

Aus betrieblicher Sicht wird der Nutzen weit überwiegend positiv eingeschätzt. In der schriftlichen Befragung werden vor allem als positive Wirkungen hervorgehoben:

- Vermittlung von Fachwissen und -kompetenzen,
- Arbeitsmotivation der Teilnehmenden,
- Bereitschaft der Teilnehmenden künftig an Weiterbildungen teilzunehmen.

Die weiterführenden statistischen Analysen ergaben, dass sich neben der Zugehörigkeit zu Zielgebiet 1 die Existenz eines schriftlichen Weiterbildungsplans systematisch positiv auf die Benotung auswirkte. In den Fallstudien konnte bestätigt werden, dass die Weiterbildungsbereitschaft gerade bei lernentwöhnten und bezogen auf berufliche Weiterbildung eher inaktiven Teilnehmenden erhöht werden konnte. Weiterhin konnte bestätigt werden, dass – bis auf einzelne Ausnahmen – die Teilnehmenden das Gelernte direkt bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben einsetzen konnten. Schließlich war bei den Fallstudienbeispielen eine respektable Anzahl von Betrieben vertreten, die berichteten, ihr Weiterbildungsverhalten hinsichtlich Bedarfsermittlung, Planung und Kontinuität von Weiterbildung systematisch und stringent weiterentwickelt zu haben.

Die schriftlich befragten Betriebe mit ESF-geförderter Weiterbildung konnten zu etwas mehr als der Hälfte im Jahr 2011 Beschäftigung aufbauen, wobei die weiterführenden Regressionsanalysen ergaben, dass Betriebe aus dem Zielgebiet 2 von einer signifikant besseren Beschäftigungsentwicklung berichten. Gleiches gilt für Betriebe, die früher schon arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente nutzten, sowie für Betriebe, die über eine schriftliche Planung von Personalentwicklung und Weiterbildung verfügen. Offensichtlich ist die regelmäßige und systematische Umsetzung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eine für den Unternehmenserfolg und die Beschäftigungssicherung bzw. -erweiterung Erfolg versprechende Strategie.

Ein robuster Indikator für den betrieblichen Nutzen ist weiterhin die Frage, ob die Förderung bei neuerlicher Kurzarbeit wieder beantragt werden würde. Sowohl in den qualitativen Fallstudien als auch in der schriftlichen Befragung, in der über 80% in beiden Zielgebieten diese Frage bejahten, zeigte sich die große Mehrheit zufrieden mit der Förderung.

Nach den Fallstudienresultaten ist es für die Beantragung und Vorbereitung sowie die erfolgreiche Durchführung von Weiterbildung während Kurzarbeit erforderlich, dass das Thema innerbetrieblich von Personalverantwortlichen und Führungskräften aktiv vorangetrieben wird, wobei eine konstruktive Kooperation trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen (wirtschaftliche Situation, Auftragseinbruch, Unruhe und Ängste bei den Beschäftigten, Zusatzbelastung durch Kurzarbeitergeldbeantragung, etc.) zwischen diesen unabdingbar ist.

4.1.3 Schlussfolgerungen QualiKug

Die in der Evaluation gesammelten Informationen bei Beschäftigten und Betrieben ergeben unisono ein durchweg positives Bild des Programms *QualiKug*. So berichten einerseits die geförderten Personen, deren Hauptmotiv zur Teilnahme an der ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahme der Erhalt bzw. die Verbesserung der individuellen Arbeitsleistung war, dass sie mit Hilfe der Maßnahme ihre beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert hätten. Darüber hinaus zeigten sich die ESF-Geförderten alles in allem sehr zufrieden mit der Qualifizierungsmaßnahme und bestätigten mehrheitlich, dass sowohl ihre Erwartungen erfüllt worden seien, als auch auf ihre persönlichen Bedarfe eingegangen worden sei. Schließlich kann auf Ebene der Beschäftigten auch festgehalten werden, dass die Zielwerte des im ESF-OP des Bundes formulierten Ergebnisindikators „Arbeitsplatzsicherheit“ in den beiden betrachteten Jahren mindestens erreicht, zumeist sogar deutlich übertroffen wurden.

Auch aus betrieblicher Sicht wurde der Nutzen weit überwiegend positiv eingeschätzt. Dabei wurden vor allem folgende positiven Wirkungen hervorgehoben:

- Vermittlung von Fachwissen und -kompetenzen,
- Arbeitsmotivation der Teilnehmenden,
- Bereitschaft der Teilnehmenden künftig an Weiterbildungen teilzunehmen.

Darüber hinaus bejahte die weit überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe die Frage, ob die Förderung bei neuerlicher Kurzarbeit wieder beantragt werden würde. Auch zeigte sich, dass fast alle Betriebe in der Vorbereitungsphase der Information, Konzeption sowie Antragsstellung eine als hilfreich empfundene Unterstützung seitens der Arbeitsverwaltung erhielten.

Schließlich bewegen sich die direkten Ausgaben für die Förderung in einem als angemessen zu bezeichnenden Rahmen. So betrugen die rechnerischen Ausgaben pro Förderfall zwischen 660 und 980 Euro und liegen damit um rund ein Drittel bis über die Hälfte unter denen von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland gemäß CVTS. In der Gesamtschau hat demnach das Programm *QualiKug* seine selbst gesteckten Ziele erreicht, wobei der hierfür betriebene Aufwand als angemessen erachtet werden kann.

Trotz des durchgehend positiven Urteils ergaben sich einige Ansatzpunkte für potenzielle Verbesserungen und Weiterentwicklungen der Förderung. In diesem Zusammenhang sind zu nennen:

- durchgängige Einhaltung des Dienstleistungsprinzips „one-face-to-the-customer“ seitens der örtlichen Arbeitsagenturen im Verhältnis zu den Arbeitgeberkunden,
- erleichterte Möglichkeiten für Betriebe, allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen mit betrieblichem Bezug ohne den Engpass „Zertifizierung nach AZWV“ durchführen zu können,
- pro-aktivere Umsetzung des Querschnittsziels der Chancengerechtigkeit unter Berücksichtigung der spezifischen Interessenlage der Betriebe; dies bedingt, dass Ansätze und Vorgehensweisen aus dem SGB III (v.a. Mindestbeteiligungsquoten) hinsichtlich ihrer Übertragung auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung zu überprüfen und anzupassen sind, damit die Förderung an dieser Stelle nicht überfrachtet wird,
- Förderung der Durchführung von kooperativen und vernetzten, modulartig aufgebauten Weiterbildungsveranstaltungen, womit zum einen das Angebot erweitert und vertieft und zum anderen das Konkurrenzdenken der Betriebe aufgebrochen werden könnte.

Schließlich sollten die in den örtlichen Agenturen gesammelten Erfahrungen sowie die im Zusammenhang mit der ESF-geförderten Weiterbildung während Kurzarbeit erworbene Expertise erhalten bleiben und angemessen dokumentiert werden, damit in künftigen Kurzarbeitsphasen schnell und problemangemessen reagiert werden kann.

4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse zu *QualiKug Transfer*

4.2.1 Ergebnisse auf Personenebene

Für die Analysen auf Personenebene standen zum einen Informationen aus den Prozessdaten der BA zu im Rahmen von *QualiKug Transfer* geförderten und nicht-geförderten Personen zur Verfügung. Diese wurden durch eigene Befragungen von Teilnehmern/innen ergänzt. Hierfür wurden im Januar/Februar 2011 insgesamt 600 Personen, die im ersten Halbjahr 2009 (Berichtsjahr 2009) an einer ESF-Maßnahme teilgenommen haben, telefonisch befragt (Erstbefragung). Von diesen wurden rund 300 Personen am Jahresende 2011 nochmals interviewt, um Informationen zum langfristigen Verbleib der Geförderten zu sammeln (Wiederholungsbefragung). Für das Berichtsjahr 2010 wurden ebenfalls am Jahresende 2011 im Rahmen einer Erstbefragung etwas mehr als 900 Personen telefonisch interviewt, die im 2. Oder 3. Quartal 2010 an einer *QualiKug Transfer*-Maßnahme teilgenommen haben.

Ergebnisindikatoren

Gemäß ESF-OP des Bundes sollen die Ergebnisse des Programms *QualiKug Transfer* mit Hilfe der beiden folgenden Indikatoren gemessen werden: „Anteil der Geförderten, die ihre Arbeitsmarktchancen erhöht haben“ und „Anteil der Geförderten, die sechs Monate nach Maßnahmeende eine Beschäftigung am 1. AM gefunden haben“.

Der Ergebnisindikator „Erhöhung der Arbeitsmarktchancen“ aus dem ESF-OP wurde in den Personenbefragungen durch die Aussagen „Ich habe meine beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbessert“ und „Ich fühle mich besser auf die weitere Arbeitssuche vorbereitet“ operationalisiert. In diesen fließen somit sowohl fachliche als auch methodische Kompetenzen ein, die für die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten der Transfer-Kug-Bezieher/innen von zentraler Bedeutung sein dürften. In Zielgebiet 1 stimmten fast 53% (2009) bzw. knapp 55% (2010) aller Befragten beiden Aussagen gleichzeitig zu. In Zielgebiet 2 waren dies für das Berichtsjahr 2009 fast 49% und für 2010 beinahe 58%. Die Zielwerte dieses Ergebnisindikators des ESF-OP des Bundes sind für beide Zielgebiete jeweils 40%, die somit jeweils mehr als erreicht werden.

Aus den Prozessdaten der BA lässt sich mit Hilfe des Endedatums der ESF-geförderten Maßnahme ermitteln, wie hoch der Anteil an Personen ist, der sechs Monate nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ausübt. Mit dem derzeitigen Datenstand der IEB-Stichprobe kann dies lediglich für den Zeitraum bis zum 31.12.2010 durchgeführt werden, da aus der Beschäftigtenstatistik nur Informationen für bis zu diesem Tag vorliegen. Hieraus ergab sich, dass von den ESF-Geförderten des Jahres 2009 sechs Monate nach Maßnahmeende in Zielgebiet 1 fast 19% und in Zielgebiet 2 etwas mehr als 20% am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt waren. Für das Berichtsjahr 2010 betrugen die hierzu korrespondierenden Anteile gut 25% in Zielgebiet 1 und rund 29% in Zielgebiet 2. Damit liegen die Werte für diesen – im ESF-OP des Bundes formulierten – Ergebnisindikator in beiden Zielgebieten deutlich über den Zielwerten von jeweils 15%.

Struktur der Geförderten

Aus den Prozessdaten der BA sowie den Befragungsinformationen lässt sich der Schluss ziehen, dass die ESF-geförderten Transfer-Kug-Bezieher/innen durchweg eine systematisch erfolgreichere Erwerbsbiographie aufweisen als der Durchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. So waren die ESF-Geförderten in den Jahren vor Eintritt in die ESF-Maßnahme oftmals signifikant seltener arbeitslos oder arbeitssuchend, bezogen signifikant seltener Arbeitslosengeld, nahmen weniger an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil, wiesen längere Beschäftigungszeiten (am ersten Arbeitsmarkt) auf und hatten eine signifikant geringere Anzahl an Beschäftigungsepisoden. Dieser insgesamt erfolgreichere Erwerbsverlauf in der Vergangenheit lässt sich auch an der höheren Entlohnung dieser Personengruppe erkennen.

Ausgestaltung des Transfer-Kug-Bezugs

Als Gründe für den Wechsel in die Transfergesellschaft gaben die Befragten beider Berichtsjahre entweder an, „keine anderen Möglichkeiten gesehen“ zu haben oder aber „vollkommen freiwillig gewechselt“ zu sein. Nur eine kleine Minderheit nutzte explizit die Antwortmöglichkeit, sich zur Teilnahme gedrängt gefühlt zu haben. Betrachtet man die Differenz zwischen der Dauer der Kündigungsfrist und der Laufzeit des neuen Arbeitsvertrags mit der Transfer-

gesellschaft, so stellt man fest, dass hier kaum Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten existieren. Im Median überschreitet die Laufzeit der neuen Arbeitsverträge der ESF-Geförderten des Jahres 2009 in beiden Fördergebieten die Kündigungsfrist um jeweils rund fünf Monate. Darüber hinaus ist in der weit überwiegenden Zahl aller Fälle die Differenz positiv, d.h. die Laufzeit der neuen Verträge ist länger als die Kündigungsfrist beim abgebenden Betrieb. Letzteres gilt wiederum ebenfalls für beide Zielgebiete gleichermaßen. Für das Berichtsjahr 2010 können sehr ähnliche Ergebnisse beobachtet werden. Hier war die Laufzeit der neuen Arbeitsverträge im Median um sechs Monate höher als die Kündigungsfrist, was wiederum für beide Fördergebiete gleichermaßen gilt. Des Weiteren ergeben sich auch im Vergleich der beiden Geschlechter keine allzu großen Auffälligkeiten.

Darüber hinaus gaben von den Geförderten des Jahres 2009 rund 63% (Zielgebiet 1) bzw. ca. 74% (Zielgebiet 2) an, dass ein Profiling bzw. eine Eignungsfeststellungsmaßnahme durchgeführt worden sei. Von diesen Personen wiederum berichteten allerdings lediglich 36% in Zielgebiet 1 und knapp 45% in Zielgebiet 2, dass diese Maßnahme bereits vor Eintritt in die Transfergesellschaft stattgefunden habe. Mit anderen Worten wurde in ca. einem Viertel bis einem Drittel aller Fälle nach Auskunft der Befragten gar kein Profiling durchgeführt. In den anderen Fällen hat sie mehrheitlich nach Eintritt in den Transfer-Kug-Bezug stattgefunden. Für das Berichtsjahr 2010 lässt sich allerdings ein nennenswerter Anstieg beider Anteile beobachten. So berichteten für dieses Jahr rund 78% der ESF-Geförderten in Zielgebiet 1 und fast 80% in Zielgebiet 2 davon, dass ein Profiling stattgefunden habe und fast 55% (Zielgebiet 1) bzw. knapp 60% (Zielgebiet 2), dass selbiges vor Eintritt in die Transfergesellschaft absolviert wurde.

Die Erreichbarkeit der Berater und Vermittler in der Transfergesellschaft – sei es persönlich, telefonisch oder via E-Mail – beurteilt die Mehrheit der Befragten in beiden Zielgebieten als sehr gut. Insgesamt scheint die Zufriedenheit der ESF-geförderten Bezieher/innen von Transfer-Kug mit der Transfergesellschaft recht hoch zu sein. In Zielgebiet 2 gaben rund 84% der Geförderten des Jahres 2009 und 86% des Jahres 2010 an, dass sie bei einer Betriebsstilllegung nochmals in eine Transfergesellschaft eintreten würden. In Zielgebiet 1 waren dies fast 79% (2009) bzw. 87% (2010) aller Befragten. Diejenigen, die diese Frage verneint haben, gaben als Grund hierfür fast ausnahmslos an, dass die Transfergesellschaft für sie „nichts gebracht“ habe.

Zugangswege in und Motive für die Teilnahme an der ESF-Maßnahme

In beiden Fördergebieten und Berichtsjahren wurde jeweils die Transfergesellschaft am häufigsten als Informationskanal und Zugangsweg genannt. An zweiter Stelle der Nennungen folgt dann bereits die Eigeninitiative, die für das Jahr 2010 in Zielgebiet 2 beinahe gleich häufig wie die Transfergesellschaft genannt wird, im Hinblick auf die Aufmerksamkeit auf und den Zugang in die Maßnahme gefolgt von Beratungsstellen und der Weiterbildungseinrichtung. Alle anderen Informationskanäle und Zugangswege waren in beiden Jahren und Zielgebieten den Befragungsangaben zufolge nur von untergeordneter Bedeutung.

Das Hauptmotiv der Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme war den Befragten zufolge die Verbesserung der Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz. Dieses wurde von jeweils über 90% der ESF-Geförderten in beiden Zielgebieten und Berichtsjahren genannt, in Zielgebiet 2 von den Geförderten des Jahres 2010 sogar fast ohne Ausnahme. In Zielgebiet 2 folgt hie-

rauf das Motiv der Erhaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsleistung, wohingegen in Zielgebiet 1 ein klein wenig häufiger die sinnvolle Betätigung als Teilnahmegrund bestätigt wird.

Inhalte und Durchführung der ESF-Maßnahme

Die Befragungsinformationen zu den schwerpunktmäßigen Inhalten der ESF-geförderten Qualifizierungen deuten darauf hin, dass in beiden Fördergebieten und Berichtsjahren Bewerbungstrainings und EDV-Kurse klar dominieren. An dritter Stelle folgen dann mit etwas Abstand – wiederum unabhängig von Berichtsjahr und Zielgebiet – Kurse zur Team- bzw. Gruppenarbeit. Erst daran anschließend lassen sich Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten beobachten. Während in Zielgebiet 1 Schulungen zum Thema „Lagerhaltung, innerbetrieblicher Transport, Logistik“ an vierter Stelle rangieren, sind dies in Zielgebiet 2 Maßnahmen, die arbeitsmethodische Kompetenzen vermitteln sollen. Von untergeordneter und im Zeitvergleich abnehmender Bedeutung sind – wiederum unisono in beiden Zielgebieten – Existenzgründungsmaßnahmen. Ebenfalls eher selten durchgeführt – dafür aber mit einem leichten Anstieg im Zeitvergleich – wurden auch Kurse zur Bearbeitung von Metall, Kunststoffen, Holz, etc.

Bewertung der ESF-Maßnahme durch die Geförderten

In der Gesamtschau der Befragungsangaben hat die Teilnahme dazu beigetragen, dass die Geförderten sowohl ihre fachlichen (berufliche Kenntnisse sowie Computer- und Internetkenntnisse) als auch ihre methodischen (Vorbereitung auf die Arbeitssuche) und sozialen (Selbstdarstellung und -einschätzung) Kompetenzen erhöht haben. Darüber hinaus scheint die Teilnahme an der Maßnahme auch einen Beitrag zur Erhöhung der Selbstreflexion bei den Geförderten geleistet zu haben, indem sie diesen die Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung und damit von Lernen vor Augen geführt hat. Dagegen dürfte im Bereich der sozialen Kompetenz, und hier insbesondere der Teamfähigkeit, noch Verbesserungspotenzial bei den Maßnahmen existieren, da eine Verbesserung dieser Fähigkeit lediglich von rund einem Drittel bis ca. 40% der ESF-Geförderten beider Jahre konstatiert wurde.

In Einklang mit der hohen Nutzeneinschätzung der Maßnahmen auf einem breiten Spektrum an Kompetenzen beurteilen die Geförderten diese dann insgesamt auch durchweg sehr positiv oder zumindest positiv. So gab etwas weniger als die Hälfte aller Befragten beider Fördergebiete und Berichtsjahre an, dass ihre persönlichen Erwartungen voll und ganz und weitere rund 36% bis fast 42%, dass sie zum Teil erfüllt worden seien. Im Durchschnitt der Zielgebiete und Jahre vertrat gut ein Drittel aller Befragten die Meinung, dass voll und ganz auf ihre persönlichen Bedarfe eingegangen worden sei. Zwischen rund 30% und deutlich über 40% bestätigen dies zumindest teilweise. Konsequenterweise erklärten dann auch zwischen knapp 46% und fast 55% aller Befragten, dass sie an einer solchen Maßnahme sehr gerne nochmals teilnehmen würden. Die Ansicht, eine solche Maßnahme überhaupt nicht noch einmal besuchen zu wollen, vertraten dagegen nicht mehr als rund 10% aller Geförderten.

Verbleib der ESF-Geförderten

Von den ESF-Geförderten des Jahres 2009 gaben des Weiteren fast 20% an, vorzeitig aus der Transfergesellschaft ausgeschieden zu sein, wobei etwas weniger als die Hälfte dieser Personen für ihr vorzeitiges Ausscheiden nach eigenen Angaben Geld bekommen hat (z.B. die sog. Sprinterprämie). Der Anteil der vorzeitig Ausgetretenen dieses Berichtsjahres ist im Zielgebiet 1 mit rund 13% deutlich geringer als in Zielgebiet 2 (fast 22%). Beim Anteil an

Personen, deren Ausscheiden finanziell vergütet wurde, ergeben sich vergleichbare Unterschiede zwischen den beiden Fördergebieten. Diese Unterschiede lassen sich auch für das Berichtsjahr 2010 beobachten, in dem fast 20% der Geförderten aus Zielgebiet 1 und beinahe 30% aus Zielgebiet 2 angaben, vorzeitig die Transfergesellschaft verlassen zu haben. Von diesen haben zwischen ca. 41% (Zielgebiet 1) und etwas mehr als zwei Dritteln (Zielgebiet 2) dafür Geld bekommen.

Aus den Befragungsinformationen lässt sich darüber hinaus der Arbeitsmarktstatus der Geförderten direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft sowie zum Zeitpunkt der Erstbefragung (Januar/Februar 2011 bzw. November/Dezember 2011, also ca. ein bis anderthalb Jahre nach Ende der ESF-Maßnahme) beobachten. Demnach war im Durchschnitt der beiden Fördergebiete etwa ein Viertel aller im Jahr 2009 mit Mitteln des ESF geförderten Personen direkt nach Verlassen der Transfergesellschaft in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (inkl. Zeitarbeit, aber ohne Minijob), selbstständig oder in Ausbildung. Zum Befragungszeitpunkt betrug der hierzu korrespondierende Anteil rund 50%. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen hat sich somit in diesem Zeitraum in etwa verdoppelt. Vergleicht man die beiden abgefragten Zeitpunkte miteinander, so lässt sich des Weiteren feststellen, dass die weit überwiegende Mehrheit (etwas mehr als drei Viertel) all derjenigen Personen, die direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft beschäftigt waren, dies auch für den Befragungszeitpunkt angaben, sodass insgesamt von einer recht stabilen Beschäftigungsaufnahme nach Verlassen des Transfer-Kug-Bezugs gesprochen werden kann.

Deutlich höhere Beschäftigungsquoten wurden von den ESF-Geförderten des Jahres 2010 berichtet. Hier gaben zwischen rund 32% (Zielgebiet 1) und fast 43% (Zielgebiet 2) der Befragten an, bereits direkt nach Austritt aus der Transfergesellschaft am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt gewesen zu sein. Im Durchschnitt beider Fördergebiete lag dieser Anteil demnach mit fast 40% deutlich über dem des Vorjahres. Auch hier lässt sich wiederum eine deutliche Zunahme der Beschäftigung zwischen dem Ausscheiden aus der Transfergesellschaft und dem Zeitpunkt der ersten Befragung beobachten. Zum Befragungszeitpunkt wurde in beiden Fördergebieten von über zwei Dritteln der Befragten berichtet, dass sie am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt seien. Entsprechend zu diesem bedeutsamen Anstieg in den Beschäftigungsquoten ist ein Rückgang im Anteil der Arbeitslosen (einschließlich Personen in Fördermaßnahmen der Agentur bzw. des Jobcenters) zu beobachten, da alle anderen Arbeitsmarktzustände (inkl. des endgültigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben) nur von untergeordneter Bedeutung zu sein scheinen.

Betrachtet man schließlich noch die Wiederholungsbefragung von etwas weniger als 300 ESF-Geförderten des Jahres 2009 (Panelfälle), so lässt sich festhalten, dass der Anteil an Personen, der angab am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein, in den rund neun Monaten seit dem Erstbefragungstermin noch einmal deutlich zugenommen hat. In Zielgebiet 1 berichteten nun rund 71% der Befragten und in Zielgebiet 2 fast 62% davon, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszuüben, selbstständig oder in Ausbildung zu sein.

4.2.2 Ergebnisse auf Ebene der Transfergesellschaften

Die Befunde auf Ebene der Transfergesellschaften beruhen zum einen auf einer standardisierten Befragung von Transfergesellschaften samt zugehöriger betriebsorganisatorisch eigenständiger Einheiten (beE) und zum anderen auf zehn Fallstudien. Mit Hilfe dieser beiden Informationsquellen wurden die aus den Befragungen der ESF-Geförderten gewonnenen Erkenntnisse ergänzt und teilweise auch gespiegelt.

Als Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung diente jeweils ein Selbstausfüller, der sich aus einem Mantelbogen sowie beE-spezifischen Einlegeblättern zusammensetzte. Im Mantelbogen wurden allgemeine Angaben zur Transfergesellschaft abgefragt, während mit den Einlegeblättern spezifische Informationen zu den einzelnen beE mit ESF-Qualifizierung erhoben wurden. Der Rücklauf war alles in allem zufriedenstellend. Insgesamt wurden 192 ausgefüllte Mantelbögen und 290 Einleger zurückgeschickt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von knapp über 29%.

Im Rahmen der insgesamt zehn Fallstudien, die ergänzend zur standardisierten Befragung in den Jahren 2011 und 2012 durchgeführt wurden, wurden Interviews, teils persönlich, teils auch telefonisch, mit den durchführenden Transfergesellschaften der jeweiligen beE sowie der zuständigen Agentur für Arbeit und jeweils einem Bildungsträger, der für die operative Durchführung von Teilen der Qualifizierung zuständig war, geführt. Um eine möglichst aussagekräftige Grundlage an Fallstudien zu erhalten, wurde für deren Auswahl eine Reihe formaler Kriterien angelegt, die systematisch variiert wurden, etwa Region (Ost, West, Süd, Küste), Arbeitsmarktlage, Merkmale des Transferträgers (klein, groß, regional, überregional) und Art des abgebenden Betriebs (Branche, Größe).

Allgemeine Informationen zur Transfergesellschaft

Rund 95% aller antwortenden Transfergesellschaften gaben in beiden Befragungswellen gleichermaßen an, dass die beE nicht vom personalabgebenden Betrieb (bzw. Unternehmen) gebildet und geführt wurde. In fast 70% aller Fälle des Jahres 2009 hat die beE bzw. Transfergesellschaft eine eigene Rechtsform und etwa die Hälfte aller Transfergesellschaften ist unter dem Dach genau eines Dienstleisters (Mutterunternehmen) angesiedelt. Im Durchschnitt betreute jede antwortende Transfergesellschaft der ersten Befragungswelle zum Stichtag 30.06.2010 fast 10 beE, davon jeweils etwa die Hälfte mit und ohne ESF-geförderte Qualifizierung. Für die Transfergesellschaften, die im Jahr 2010 ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, waren dies zum Stichtag 30.06.2011 im Mittel nur noch vier beE, bei denen in rund 45% alle Fälle ESF-Maßnahmen durchgeführt wurden. Dieser Rückgang in der durchschnittlichen Anzahl der betreuten beE dürfte vor allem auf den starken Rückgang an TransferKug-Beziehern/innen zwischen Mitte 2010 und Mitte 2011 zurückzuführen sein.

Die weit überwiegende Mehrheit aller Transfergesellschaften mit ESF-Maßnahmen in den drei betrachteten Jahren gab an, über keine Person zu verfügen, die für Fragen der Chancengleichheit, der Gleichstellung oder des Gender Mainstreaming offiziell beauftragt und zuständig ist. Die personelle Verankerung von Chancengleichheit ist somit ausbaufähig, wobei im Vergleich der drei Berichtsjahre eine Bewegung in die richtige Richtung zu beobachten war, deren quantitative Dimension allerdings nicht sehr ausgeprägt war. Deutlichere Un-

terschiede zwischen der ersten und den beiden weiteren Befragungswellen ergeben sich hingegen hinsichtlich der Existenz eines Chancengleichheitskonzepts. Während nur etwas mehr als 20% der Transfergesellschaften mit ESF-Maßnahmen im ersten Halbjahr 2009 eigenen Angaben zufolge über ein schriftlich ausgearbeitetes Konzept zu Fragen der Chancengleichheit verfügte, betrug dieser Anteil für die Befragten der zweiten und dritten Welle jeweils etwas mehr als 35%. Trotz dieser leicht positiven Entwicklung im Zeitablauf dürfte es unstrittig sein, dass bei der organisatorisch-strukturellen Verankerung von Chancengleichheit im Kontext von Transfer-Kug noch ein deutliches Ausbaupotenzial existiert.

In den Fallstudien wurden Ansätze zur Berücksichtigung von Chancengleichheit sichtbar, die nicht auf das Vorliegen eines expliziten Konzepts oder der Benennung einer Verantwortlichen abstellen. So verfügten zwei der Transferträger über eine Gleichstellungsbeauftragte. Überdies führten drei Träger Schulungen ihrer Mitarbeiter zu ebensolchen Aspekten durch, um den entsprechenden Anforderungen gerecht zu werden. Eine gender-spezifische Ausrichtung wird zudem von dem Träger mit den intensivsten Bemühungen in diesem Bereich als Vorteil bei der Akquise neuer Aufträge erachtet.

Praktisch ergeben sich mit Blick auf eine geschlechtssensible Beratung und Vermittlung in den beE recht unterschiedliche Herausforderungen. Eine Facette ist hier die ungleiche Verteilung der Qualifikation der Teilnehmenden der beE in Abhängigkeit vom Geschlecht. Für die Vermittlung resultierte daraus, dass die Integrationsstrategien aufgrund des homogenen beruflichen Hintergrunds meist eng mit dem Geschlecht verknüpft waren und es den Beratern/innen nicht immer leicht fiel, geschlechtsspezifische Stereotypen im Suchverhalten aufzubrechen. Eine Möglichkeit bestand hier in der Einbeziehung ebensolcher Aspekte bereits auf der Ebene des Profilings, indem von den Beratern/innen von Beginn an eine möglichst breite, von tradierten Rollenverständnissen unabhängige Perspektive auf den Vermittlungsprozess eingenommen und den Teilnehmern vermittelt wurden.

Vor diesem Hintergrund ist die Quotierung des Geschlechts von Teilnehmern/innen in Qualifizierungsmaßnahmen als Ausdruck der Umsetzung von Gender Mainstreaming, wie sie in einem Fall von der Agentur für Arbeit eingefordert wurde, nur bedingt umsetzbar bzw. hilfreich, da sich die Qualifizierung an den konkreten Bedarfen orientieren muss, die je nach Zusammensetzung der Teilnehmergruppe geschlechtsspezifisch sehr ungleich verteilt sein können.

Für die Umsetzung der praktischen Arbeit werden von den Transfergesellschaften eigenen Angaben zufolge diverse Qualitätssicherungsmaßnahmen in unterschiedlicher Intensität implementiert. Am häufigsten wird den Angaben der Befragten zufolge die Dokumentation von Vermittlungsbemühungen und deren Erfolgen praktiziert. Dies gaben für das Berichtsjahr 2009 über 90% aller Befragten an, für das Jahr 2010 immerhin noch beinahe 77% und 2011 gut 89%. Der gleiche Anteil an Transfergesellschaften der zweiten Befragungswelle nannte zudem noch die mündliche Befragung der übernommenen Kurzarbeitenden als wichtigstes Qualitätssicherungswerkzeug. Dies wurde für das Berichtsjahr 2009 zwar ebenfalls von deutlich mehr als 60% aller Befragten genannt, rangiert aber nur auf einem der hinteren Plätze aller Nennungen. Gleiches gilt für das Berichtsjahr 2011, in dem diese Qualitätssicherungsmaßnahme nur von etwas mehr als 57% der befragten Transfergesellschaften genannt wurde. In Welle 1 folgen der Dokumentation von Vermittlungsbemühungen dagegen mit An-

teilen von jeweils über 70% die Qualifizierung des Leitungs- und Verwaltungspersonals der Transfergesellschaft, der Nachweis der Qualifikation bei Externen, die regelmäßige Überprüfung von Aufbau- und Ablauforganisation, die schriftliche Befragung der übernommenen Kurzarbeitenden sowie die Prüfung interner Prozesse.

In Welle 3 folgen auf die Dokumentation von Vermittlungsbemühungen hingegen die schriftliche Befragung der übernommenen Kurzarbeitenden sowie die Prüfung interner Prozesse. Von denjenigen Transfergesellschaften, die 2010 oder 2011 ESF-geförderte Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt haben, wurde schließlich auch relativ oft ein kompetenzbasiertes Qualifizierungskonzept als Qualitätssicherungsmaßnahme genannt. Dies rangiert in den beiden genannten Berichtsjahren jeweils auf Platz vier aller Nennungen, wohingegen es in der ersten Welle nur den achten Platz einnahm.

Darüber hinaus gaben in den drei Befragungswellen zwischen rund 81% und ca. 85% der Transfergesellschaften an, über ein Qualitätsmanagementsystem zu verfügen. Dabei scheinen die Transfergesellschaften im Zeitablauf vermehrt auf speziell für ihre Zwecke zugeschnittene Systeme zu setzen. So hatten nur etwa 30% aller Transfergesellschaften des Berichtsjahres 2009 eigenen Angaben zufolge ein eigenständiges Qualitätsmanagementsystem für ihre Gesellschaft, wohingegen dies für das Berichtsjahr 2010 von knapp 42% aller Befragten angegeben wurde und für 2011 mit gut 53% bereits von der Mehrheit. Die restlichen Befragten in den drei Wellen verfügen fast ausnahmslos über ein System, das an das der Dachgesellschaft bzw. des Trägers der Transfergesellschaft angebunden ist. Vollkommen analog hierzu verhalten sich die Angaben zur Existenz eines Beauftragten für Qualitätsmanagement. Auch hier gab die Mehrheit an, dass ein solcher zwar existiere, jedoch bei der Dachgesellschaft angesiedelt sei.

Des Weiteren ist offenbar nur eine kleine Minderheit der befragten Transfergesellschaften nicht zertifiziert. Den Angaben in der Befragung zufolge trifft dies auf etwa 7% der Transfergesellschaften der ersten Welle, auf ca. 13% der zweiten und etwa 5% der dritten Welle zu. Am häufigsten genannt werden dabei von den Befragten der drei Wellen – wenn auch in unterschiedlicher Reihenfolge – die Qualitätsstandards des Bundesverbands der Träger des Beschäftigtertransfers (BVTB), DIN EN ISO 9000ff sowie die für Bildungsträger obligatorische Zulassung nach AZWV.

Auffällig ist dabei, dass in der zweiten und dritten Welle die Zertifizierung nach AZWV wesentlich häufiger genannt wird, während die Zertifizierung nach BVTB, die in der ersten Welle klar dominiert, nur noch an dritter Stelle rangiert. Darüber hinaus unterscheiden sich die Angaben für das Berichtsjahr 2011 noch von denen der vorigen Jahre dadurch, dass die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000ff an Bedeutung zugenommen hat. Diese Zertifizierung wurde weit überwiegend gemeinsam mit der nach AZWV genannt.

Für die Transferträger verbindet sich laut den Fallstudien mit der Mitgliedschaft im BVBT vor allem die Verpflichtung hinsichtlich verbindlicher Mindeststandards, wie etwa einem Betreuungsschlüssel von 1:40 oder die Einrichtung eines lokalen Projektbüros, die den Auftraggebern eine grundlegende Qualität der Dienstleistung garantieren sollen. Verbindlicher im Sinne einer „echten“ Zertifizierung ist in diesem Zusammenhang die DIN ISO 9000ff, die auf-

grund ihrer Bekanntheit von den interviewten Transferträgern ebenfalls mit Blick auf ihre Außenwirkung geschätzt wird.

Für die operative Arbeit erweist sich in den Interviews mit den Transferträgern im Zweifelsfalle ein internes Qualitätsmanagement als bedeutsamer, da hierin alle wesentlichen Arbeitsschritte im Rahmen einer beE dokumentiert werden. Dies wird weniger unter dem Aspekt des dadurch entstehenden Mehraufwands betrachtet, nicht zuletzt weil die Vorhaltung eines solchen Systems verpflichtend ist, sondern vielmehr als Beitrag zur Verbesserung der bestehenden Prozesse begriffen. Dementsprechend verfügen eine Reihe der interviewten Transferträger auch über eigens ausgewiesene Verantwortliche für Fragen des Qualitätsmanagements oder über Projektmanager mit einer speziellen Qualifizierung in diesem Bereich.

Die Einschätzungen zum administrativen Aufwand für die Durchführung von ESF-geförderten Qualifizierungsmaßnahmen deuten darauf hin, dass die Befragten den administrativen Aufwand insgesamt mehrheitlich als hoch bis sehr hoch einschätzen. Am größten wird dieser von den Befragten der ersten beiden Wellen für die Endberichte und Endabrechnung gesehen, von denjenigen der dritten Befragungswelle jedoch für den Planungs- und Beantragungsaufwand. Mit etwas geringeren Anteilen an sehr hoch und hoch folgt dann der administrative Aufwand für die Erfüllung von Qualitätsanforderungen und Qualitätssicherung. Den Schluss bilden unabhängig vom abgefragten Berichtsjahr Durchführungsberichte/Teilnehmerlisten sowie die Ermittlung des Verbleibs. Auffallend ist schließlich auch, dass vor allem die Transfergesellschaften, die im ersten Halbjahr 2010 ESF-Maßnahmen durchgeführt haben, durchweg zu teilweise deutlich höheren Aufwandseinschätzungen neigen als die der Jahre 2009 oder 2011.

Die Implikationen des hohen Aufwands der Beantragung einer ESF-Förderung für die Praxis lassen sich anhand der Interviews mit Transferträgern in den Fallstudien verdeutlichen. Gerade aufgrund der formalen Anforderungen an eine ESF-geförderte Qualifizierung wägen die befragten Transferträger vor einer entsprechenden Antragstellung die Relation von Kosten und Nutzen genau ab. Auch die Bereitstellung entsprechender Arbeitshilfen durch die Agentur für Arbeit stellt in diesem Zusammenhang laut Auskunft der Interviewpartner keine substantielle Erleichterung dar. Dabei stehen die durch die Antragstellung gebundenen Ressourcen auf der einen Seite und der Umfang der akquirierbaren ESF-Mittel auf der anderen Seite. Zudem verbleibt stets eine Unsicherheit, ob der Antrag letztlich durch die Agentur bewilligt wird, so dass der erwartete Ertrag des Aufwands selbst bei einer vermuteten Effizienz letztlich nicht gesichert ist. Des Weiteren gibt es auch Konstellationen, in denen die vom abgebenden Betrieb zur Verfügung gestellten Mittel vom zuständigen Transferträger als hinreichend für die Durchführung der notwendigen Qualifizierungen eingeschätzt werden, so dass von Beginn an auf den Einsatz entsprechender Ressourcen für eine Antragstellung verzichtet wird.

Spezifische Informationen zu beE mit ESF-Qualifizierung

Im Durchschnitt betrug in den ersten beiden Berichtsjahren die Eintrittszahl in die beE mit ESF-Qualifizierung ca. 45-46 Personen, im dritten Berichtsjahr war sie mit ca. 83 Personen deutlich höher. Im letzten Monat ihres Bestehens (bzw. zum Stichtag 30.06.2010/2011/2012 bei noch existierenden beE) waren nach Angaben der Befragten im Durchschnitt ca. 28 (Be-

richtsjahr 2009), rund 21 (Berichtsjahr 2010) bzw. etwa 47 (Berichtsjahr 2011) Kurzarbeitende in der beE beschäftigt, wobei die Variationsbreite enorm hoch ist und von keinem bis zu 690 Transfer-Kug-Bezieher/innen reicht. Des Weiteren stammten die Kurzararbeitenden einer beE den Befragungsangaben zufolge nahezu ausschließlich aus *einem* abgebenden Unternehmen und zu 92% (2009), 83% (2010) bzw. 86% (2011) aus *einem* abgebenden Betrieb. In 15% (2009), 20% (2010) bzw. 23% (2011) aller Fälle waren darunter Unternehmen, die Konkurs gegangen sind. Als häufigste Branchenzugehörigkeiten der personalabgebenden Betriebe wurden von den beE-Vertretern/innen die Automobilzulieferer, der Einzelhandel, die Internet- und Kommunikationsbranche, der Maschinenbau und die Metallverarbeitung genannt. Insgesamt sind in allen Berichtsjahren etwa ein Viertel aller Betriebe dem Handel und Dienstleistungsbereich zuzuordnen.

Für die praktische Arbeit der Transfergesellschaften in den beE ist die konkrete Zusammensetzung der Transfer-Kug-Bezieher/innen von entscheidender Bedeutung, nicht zuletzt mit Blick auf die vor diesem Hintergrund realistisch erreichbaren Integrationsquoten. So bilden die Qualifikation und deren Aktualität neben der regionalen Arbeitsmarktsituation eine zentrale Determinante für die Erfolgchancen einer beE. In den Fallstudien finden sich sowohl beE, in denen überwiegend Fachkräfte und Akademiker vertreten waren, als auch solche, in denen eher geringe und oftmals aufgrund eines Mangels an betrieblicher Fortbildung veraltete Qualifikationen dominierten, die teilweise noch aus Zeiten der DDR datierten. Weiterhin spielt das Alter der Teilnehmenden eine Rolle, da einerseits ab einer gewissen Altersgrenze die Option eines Übergangs in Rente eine Bedeutung zukommt, und sich andererseits die Vermittlung von Personen über 50 in der Regel schwieriger gestaltet. Mit Blick auf diesen Aspekt zeigten sich nach Angaben der Transferträger abgebende Betriebe oftmals bemüht, vor allem ältere Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft zu überführen, eine Vermutung, die durch den relativ hohen Altersdurchschnitt von 45 Jahren und mehr in gut der Hälfte der Fallstudien tendenziell gestützt wird.

Neben diesen vergleichsweise „harten“ objektiven Merkmalen betonten alle Transferträger, wenig überraschend die Bedeutung von Motivation und Mobilitätsbereitschaft unter den Teilnehmenden als wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit in einer beE. Dabei hänge die Bereitschaft zum Umzug für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach Beobachtung mehrerer Transferträger maßgeblich mit dem Alter zusammen, da insbesondere Ältere oftmals nicht ohne Weiteres bereit seien, dies als Bedingung für einen neuen Job in Kauf zu nehmen, so dass dies die überregionale Vermittelbarkeit und somit die Arbeitsmarktchancen in dieser Altersgruppe oftmals einschränke. Auch das Vorhandensein einer eigenen Familie sowie der Besitz von Wohneigentum stellten demnach Barrieren für eine größere regionale Mobilität dar, so dass sich der Radius der möglichen Vermittlung bei einem Teil der Teilnehmenden auf ca. 50 km um den Wohnort herum reduziere.

Mit Blick auf die Motivation hoben die Transferträger hervor, dass diesbezüglich gerade zu Beginn einer beE erhebliche Arbeit geleistet werden müsse, etwa weil die Betroffenen mit Übergang in die beE zunächst „in ein Loch fielen“. Dies gelte in besonderer Weise für ältere Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeit. Davon abgesehen variiert die Motivation in der Regel innerhalb wie zwischen den in den Fallstudien einbezogenen beE nach Auskünften der Transfer- und Bildungsträger recht stark und unsystematisch.

Nach Angaben der Befragten waren in allen Berichtsjahren am häufigsten Betriebseinschränkungen durch Personalabbau Auslöser der beE-Gründung. Dies wurde von rund 60% aller Befragten der ersten, knapp über 50% der zweiten und fast 40% der dritten Befragungswelle berichtet. In den ersten beiden Befragungswellen wurden dann die Stilllegung eines ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile fast gleichauf am zweit- bzw. dritthäufigsten genannt. In der dritten Welle dominiert hingegen deutlich die Stilllegung eines ganzen Betriebs, die für das Berichtsjahr 2011 beinahe genauso häufig genannt wurde wie Betriebseinschränkungen durch Personalabbau. Alle anderen Gründe – etwa die Einführung grundlegend neuer Fertigungsverfahren oder die Verlegung von Betriebsteilen – sind wellenübergreifend nur von nachgeordneter Bedeutung. Schließlich wurde ebenfalls in allen drei Jahren am häufigsten die Kombination aus Betriebseinschränkung durch Personalabbau und Stilllegung wesentlicher Betriebsteile genannt.

Des Weiteren wurde in den standardisierten Erhebungen von über 93% (2009), 91% (2010) bzw. 94% (2011) aller Befragten angegeben, dass im abgebenden Betrieb ein Betriebsrat existiert habe. Dieser dürfte aller Wahrscheinlichkeit nach wesentlich an der Erarbeitung eines Sozialplans oder einer vergleichbaren Vereinbarung beteiligt gewesen sein, die mit Ausnahme einer verschwindend geringen Minderheit in allen Fällen und jedem Berichtsjahr abgeschlossen wurde. Relativ oft wurde den Angaben der befragten beE zufolge eine Betriebsvereinbarung geschlossen, wobei häufig davon berichtet wurde, dass dies in Kombination mit einem Sozialplan geschah. Transfertarifverträge spielten hingegen in keinem Berichtsjahr eine bedeutende Rolle.

Die Bedeutung des Betriebsrats für die Entwicklung des Sozialplans bestätigt sich weiterhin in den Fallstudien. So berichtet eine Verantwortliche eines mittelgroßen, überregionalen Transferträgers, dass in den ca. 200 bislang durchgeführten beE in ca. 180 Fällen die Betriebsräte über die Einrichtung einer Transfergesellschaft entschieden hätten. Dementsprechend werden sowohl von Transferträgern als auch Agenturen für Arbeit die Betriebsräte des abgebenden Unternehmens neben den Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführungen des abgebenden Unternehmens als wichtigste Ansprechpartner für die Gestaltung und Durchführung einer beE genannt. Eine Arbeitsagentur schätzt die Kooperation mit den Betriebsräten besonders, da dieser als Ansprechpartner für die Gesamtheit der Betroffenen fungiere und so die Abstimmungsbedarfe mit den betroffenen Transfer-Kug-Bezieher/innen verringere. Schließlich berichtet ein großer Transferträger, dass ein erheblicher Anteil der bislang durchgeführten beE auf aktive Nachfrage von Betriebsräten der abgebenden Unternehmen zustande gekommen sei, diese mithin für den Transferträger den wichtigsten Ansprechpartner darstellten.

Die Angaben der Befragten zu den im Sozialplan (bzw. der vergleichbaren Vereinbarung) getroffenen Regelungen deuten darauf hin, dass zwischen den drei Berichtsjahren nur einige wenige nennenswerte Unterschiede beobachtet werden können. Im Vergleich zur ersten und dritten Befragungswelle wird im Jahr 2010 Regelungen zum Rückkehrrecht in die Transfergesellschaft bzw. beE eine nennenswert geringere Bedeutung beigemessen. Demgegenüber scheinen 2010 Regelungen zu Finanzmitteln für Qualifizierungen eine bedeutendere Rolle gespielt zu haben. Darüber hinaus fallen im Vergleich der drei Befragungswellen die offenbar gestiegene Bedeutung der Auswahl des Dienstleisters für die Durchführung der Transferge-

sellschaft sowie die von Vermittlungsprämien für den Träger der Transfergesellschaft im Jahr 2011 auf. Außerdem setzt sich der Bedeutungsanstieg von Regelungen zu direkt auf Vermittlung gerichteten Maßnahmen auch in der dritten Befragungswelle fort.

In allen drei Berichtsjahren wurden jedoch weit überwiegend die Bestandsdauer der beE sowie der Aufstockungsbetrag für die Kurzarbeitenden (vgl. hierzu auch unten) geregelt. Ebenfalls sehr häufig war die Sprinterprämie Gegenstand der Sozialplanvereinbarung, gefolgt von Abfindungsregelungen. Die Mehrheit der Befragten in jeder Welle gab des Weiteren an, dass dort die Gründung eines Beirats bzw. einer Steuerungsgruppe, der Eigenanteil des abgebenden Betriebes sowie die Möglichkeiten zur vorübergehenden Arbeitsaufnahme in einem dritten Betrieb geregelt gewesen seien.

In den Fallstudien hat sich zudem als wichtig herausgestellt, wie die Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen im Sozialplan kalkuliert sind: als „Kopflösung“ (Mittel pro Person ohne Übertragbarkeit auf andere Kurzarbeitende in der beE) oder als „Topflösung“ (Mittel als Summe für alle Kurzarbeitende in der beE). Die BA hat in ihrer an die Träger adressierten „Arbeitshilfe zur Umsetzung des ESF-BA-Programms „Qualifizierung von ESF-Transferkurzarbeitergeldbeziehern“ ESF-Richtlinie vom 15.10.2008“ (Stand Juli 2011) die „Topflösung“ als Regelfall empfohlen, weil sie mehr Flexibilität bei der Umsetzung einschließlich der nachträglichen Korrektur von anfänglichen Plänen ermöglicht. Auch bei den hier betrachteten Fallstudien wurde in der Mehrzahl der Fälle die „Topflösung“ gewählt.

Die in den drei Befragungswellen gesammelten Informationen zu den vor Errichtung der beE eingesetzten Transfermaßnahmen für Kurzarbeitende im abgebenden Betrieb verdeutlichen, dass rund drei Viertel aller Befragten der ersten Welle angaben, bereits vor Errichtung der beE im Rahmen von Transfermaßnahmen das Profiling zur Feststellung der Eingliederungsaussichten durchgeführt zu haben. In der zweiten Welle waren dies schon mehr als 92% und in der dritten sogar rund 98%. Diese Angaben stehen allerdings nicht vollständig im Einklang mit den Auskünften der befragten Transfer-Kug-Bezieher/innen.

Der durchschnittliche Zeitaufwand für Profiling o.ä. wurde von den Befragten wie folgt konkretisiert: In der (relativen) Mehrheit aller Fälle betrug er in allen Berichtsjahren ein bis zwei Tage, in ca. 18-30% aller Fälle mehr als zwei Tage. Von Profiling- bzw. Eignungsfeststellungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als einem Tag wurde hingegen nur selten berichtet. Im Zeitablauf lässt sich dabei eine Tendenz zu längeren Profilingmaßnahmen erkennen, die möglicherweise eine Reaktion auf die im Vorfeld der Neuregelung der Transferleistungen geführten Kontroversen zum Verhältnis von Transfergesellschaften und Arbeitsagenturen und hier insbesondere zur Zuständigkeit für das Profiling ist. Schließlich waren den Angaben der Mehrheit aller Befragten (2009: rund 61%; 2010: ca. 52%; 2011: gut 76%) zufolge die Ergebnisse des Profiling keine wesentliche Auswahlgrundlage für die Übernahme einer Person in die beE.

Grundsätzlich orientiert sich die Methodik des Profilings zu Beginn der beE, den Fallstudien nach zu schließen, an den Vorgaben der BA, was auch insofern erforderlich ist, als die Ergebnisse anschlussfähig an die Erhebungsinstrumente und Dokumentationsstrukturen der Agentur sein müssen, um dort als Grundlage des Vermittlungshandelns herangezogen werden zu können. Dazu werden alle Ergebnisse in einer sogenannten „Transfermappe“ do-

kumentiert, die zugleich die Grundlage der Koordinierung und Dokumentierung der parallelen Arbeit von Transferträger und Agentur für Arbeit bildet. In den befragten Agenturen werden die Ergebnisse des Profilings durch die Transferträger zum Teil auch als Korrektiv des eigenen Datenbestands herangezogen.

Neben diesen gewissermaßen verbindlichen Standards des Profilings setzen Transferträger auch ergänzende Test- und Profilingverfahren ein, die wesentliche Grundlagen der weiteren Vermittlungsarbeit bilden. In der Regel sind die meist zweitägigen Profilings zudem in mehrere Blöcke unterteilt, die sowohl Einzelgespräche als auch größere Gesprächsrunden mit bis zu 15 Teilnehmenden mit Workshop-Charakter umfassen und entsprechend die verschiedenen methodischen Ansätze des Profilings integrieren. Ursächlich für die Verwendung weitergehender Instrumente ist dabei stets die Einschätzung, dass das Instrumentarium der BA nicht ausreiche oder keine hinreichende Basis für die Beurteilung von Persönlichkeitsmerkmalen oder Kompetenzen der zu betreuenden Teilnehmenden bilde, die aber für eine erfolgreiche Arbeit im Kontext der beE unabdingbar sei.

Strategisch dient das Profiling den beauftragten Transferträger als eine Art „Standortbestimmung“ mit Blick auf den einzelnen Teilnehmenden. Zudem begründet es oftmals auch das Vertrauensverhältnis zwischen Berater/in und Teilnehmenden, das Grundlage des gesamten weiteren Betreuungsprozesses ist. Aus diesem Grund wird in der Regel das Profiling auch von den Mitarbeitern/innen des Transferträgers durchgeführt, die im weiteren Verlauf für die Beratung des jeweiligen Teilnehmenden zuständig sind. Schließlich besteht fast durchgehend ein enger Bezug zwischen den Ergebnissen des Profilings und der Entwicklung eines individuellen Qualifizierungsplans, da das Profiling wesentliche Anhaltspunkte hinsichtlich Kompetenzen und Defiziten der Teilnehmenden liefert, die ihren Niederschlag in der Bestimmung der individuellen Qualifizierungsbedarfe finden.

In etwas mehr als 91% aller Fälle erhielten die Kurzararbeitenden des Berichtsjahrs 2009 nach Auskunft der Befragten eine Aufstockung des Transferkurzarbeitergelds. In den Jahren 2010 und 2011 waren dies fast alle (jeweils rund 99%). Dabei war den Angaben der ersten Befragungswelle zufolge in 90% aller Fälle der prozentuale Anteil der Aufstockung für alle Kurzararbeitenden gleich hoch und blieb im Laufe des Verbleibs in der Transfergesellschaft fast ausnahmslos gleich. Ein finanzieller Anreiz für einen vorzeitigen Austritt aus der beE (z.B. Sprinterprämie, siehe auch oben Inhalte des Sozialplans) existierte in rund 80% aller beE der ersten und dritten sowie in knapp 89% der zweiten Befragungswelle. Dieser wurde nach Angaben der Befragten von im Schnitt ca. 10%-25% der Beschäftigten in Anspruch genommen.

Schließlich sind den Angaben in der standardisierten Befragung zufolge bis zum Stichtag 30.06.2010 (bzw. 30.06.2011) rund 14% (bzw. ca. 24%) der Transferkurzararbeitenden vorzeitig ausgeschieden. In der letzten Befragungswelle betrug der hierzu korrespondierende Anteil zum Stichtag 30.06.2011 in etwa 31%. In allen drei Wellen wurde übereinstimmend angegeben, dass die vorzeitig Ausgeschiedenen praktisch ausnahmslos in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingetreten sind.

Etwas mehr als drei Viertel aller beE berichteten in der ersten Befragungswelle, dass vor Durchführung der ESF-geförderten Weiterbildungsmaßnahme ein Qualifizierungskonzept für *alle* Kurzararbeitenden erstellt wurde. Dieser Anteil betrug im Berichtsjahr 2010 schon knapp

84% und stieg in 2011 weiter auf knapp über 86%. Rund 14% (2009), 6% (2010) bzw. 8% (2011) hatten ein solches nur für einen Teil der Leistungsbezieher/innen und fast 9% (2009), 10% (2010) bzw. 6% (2011) gar keines. Ausformulierte oder mit Zahlenangaben versehene Bildungsziele für *alle* Kurzarbeitenden sind den beE-Angaben zufolge für das Berichtsjahr 2009 in etwas mehr als 62% alle Fälle Gegenstand dieses Konzepts. Auch hier ist ein deutlicher Anstieg im Berichtsjahr 2010 zu beobachten, in dem der entsprechende Anteil gut 82% betrug. Die Angaben für das Jahr 2011 liegen mit rund 76% dazwischen. Von einer Bezugnahme auf die Profilingergebnisse bei der Qualifizierungsplanung für *alle* Kurzarbeitenden berichten in allen drei Wellen jeweils fast 83% aller beE. Die restlichen Befragten geben jeweils fast ausnahmslos diesen Bezug nur für einen Teil der Transfer-Kug-Bezieher/innen an.

Die Tatsache, dass schon zu einem frühen Zeitpunkt im Verlauf der einzelnen beE der zuständigen Agentur für Arbeit ein Qualifizierungsplan für alle Teilnehmenden vorgelegt werden muss, geht für die durchführenden Transferträger mit einigen Herausforderungen einher, wie diese in den Fallstudien berichten. Zum einen ist zu diesem Zeitpunkt nicht immer abzusehen, welche Qualifizierungen sich im Verlauf der Vermittlungsbemühungen im Rahmen der beE als notwendig bzw. hilfreich für den einzelnen Teilnehmenden erweisen. Hier ist eine gewisse Flexibilität in der Handhabung des anfänglich vorgelegten Konzepts, etwa durch die Beschränkung auf ein erstes Grobkonzept hilfreich (vgl. dazu weiter oben auch den Hinweis auf die von der BA als Regelfall empfohlene „Topflösung“ für die Mittelplanung im Sozialplan). Dies bedingt, dass es nach Aussagen von Transferträgern in der Praxis häufig zu Abweichungen von den ursprünglich vereinbarten Plänen kommt. Zum anderen werden im Profiling mitunter Qualifizierungsbedarfe festgestellt, die aufgrund fehlender Zertifizierungen der entsprechenden Kurse nicht mit ESF-Mitteln förderfähig sind. In diesen Fällen werden entsprechende Qualifizierungen aus dem vorgelegten Plan gestrichen und ausschließlich aus Eigenmitteln der Transfergesellschaft finanziert, so diese als notwendige Grundlage für eine erfolgreiche Vermittlung der betreffenden Person erachtet werden. Schließlich kommt es in der Abstimmung der Pläne zwischen Agentur und Transferträger zum Teil zu abweichenden Meinungen hinsichtlich Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit einzelner Qualifizierungen, so dass es in diesen Fällen einer Konsensfindung zwischen den beiden Akteuren bedarf. Der Verlauf dieser Abstimmungsprozesse wird in den Fallstudien sehr unterschiedlich beurteilt.

Bei den im Rahmen der Qualifizierungsplanung berücksichtigten Kompetenzdimensionen handelt es sich den Befragungsangaben zufolge zuvorderst um die Fachkompetenz, gefolgt von fächerübergreifenden Kompetenzen wie EDV und Fremdsprachen. Dies ist ebenso wie die Rangfolge insgesamt unabhängig vom Berichtsjahr. Auffallend ist allerdings, dass mit Ausnahme der Fachkompetenz alle weiteren Kompetenzdimensionen von den Befragten der zweiten und dritten Welle häufiger genannt werden als von denen der ersten. Zusammen mit den Angaben zu den Qualifizierungskonzepten sowie der recht weit verbreiteten Zertifizierung der Träger nach AZWV lässt diese Beobachtung den Schluss zu, dass sich die Diskussionen/Kontroversen im Vorfeld der Neuregelung der Transferleistungen bei den Transfergesellschaften in teilweise recht deutlichen Änderungen ihrer praktischen Arbeit niedergeschlagen zu haben scheinen.

Wie die Notwendigkeit der Vorlage eines Qualifizierungsplans durch den Transferträger gegenüber der zuständigen Arbeitsagentur zu Beginn einer Transfergesellschaft bereits zeigt,

ist die Kooperation zwischen Transferträger und Arbeitsagentur bei der Planung und Durchführung der Qualifizierung unerlässlich. Die Qualität dieser Kooperation wird im Rahmen der Fallstudien von beiden Beteiligten – Arbeitsagentur und Transferträger – mitunter recht unterschiedlich beurteilt. Das Spektrum reicht von einer engen und als produktiv empfundenen Kooperation über eine distanzierte, überwiegend formale Abstimmung bis hin zu einem eher angespannten Verhältnis zwischen den Akteuren. Entscheidend für die Beurteilung der Qualität der Kooperation ist den Interviews nach zu schließen vor allem der persönliche Kontakt und die Haltung der Verantwortlichen auf beiden Seiten. So schildern sowohl Arbeitsagenturen als auch Transferträger entsprechend problematische oder konfliktreiche Beziehungen in der Vergangenheit. Für Transfergesellschaften stehen dabei Flexibilität, Offenheit und Erreichbarkeit der Ansprechpartner/innen in der Agentur als wesentliche Voraussetzungen für eine gelingende Kooperation im Vordergrund. Präzisieren lassen sich der Kooperationsbedarf und dessen Qualität anhand der Fallstudien hinsichtlich der Kammern. Hier spielt die Abstimmung der Qualifizierungsbausteine und angestrebten IHK-Zertifikate im Rahmen der durchzuführenden Qualifizierungen eine Rolle, wobei dies teilweise auch durch die Bildungsträger übernommen wird, die die betreffenden Qualifizierungen durchführen.

Aus den Angaben der Transfergesellschaften in den drei Befragungswellen zur Vermittlung der Transfer-Kug-Bezieher/innen lassen sich nennenswerte Unterschiede erkennen, die auf Veränderungen in der organisatorischen Praxis und strategischen Ausrichtung der Arbeit der Befragten hindeuten könnten. Demnach berichten die meisten Transfergesellschaften aus der ersten und der dritten Befragungswelle davon, dass prioritär Instrumente und Aktivitäten zur Beratung, Begleitung und direkten Unterstützung bei der Bewerbung eingesetzt werden. Demgegenüber scheint der Schwerpunkt bei den Transfergesellschaften im Berichtsjahr 2010 auf dem Bereich Informationsangebote, Stellensuche und -akquise sowie Kontaktmöglichkeiten zu liegen. Dieser wurde in der zweiten Welle von über 52% der Befragten zu den drei wichtigsten Vermittlungsanstrengungen gezählt. Aktivitäten aus dem Bereich „Arbeiten und weitere Qualifizierung“ spielen zwar in allen Berichtsjahren eher eine untergeordnete Rolle, wobei die Bedeutung von Praktika und ähnlichen Instrumenten im Jahr 2010 noch deutlich geringer gewesen zu sein scheint als in den beiden anderen Jahren. So zählten nur etwas mehr als 11% aller Transfergesellschaften der zweiten Befragungswelle derartige Instrumente zu den drei wichtigsten Vermittlungsaktivitäten, wohingegen dies im Jahr 2009 noch fast 22% und im Jahr 2011 sogar rund 26% waren.

Welche der konkreten, sehr heterogenen Unterstützungsleistungen in einer beE die größte Bedeutung beigemessen wird, hängt, nach den in den Fallstudien gewonnen Eindrücken zu schließen, maßgeblich von der Zusammensetzung der Transfer-Kug-Bezieher/innen in einer beE ab. Während diese sich bei Fachkräften und Akademikern mit marktgängigen Qualifikationen eher auf die Unterstützung bei der Recherche nach geeigneten Stellenangeboten bzw. die Akquise ebensolcher zu fokussieren scheinen, bedarf es bei arbeitsmarktfremden Teilnehmenden hingegen eher grundlegender Beratungs- und Unterstützungsleistungen, um eine Orientierung am Arbeitsmarkt und infolgedessen eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen. In ähnlicher Weise stellen Praktika und Probearbeiten Instrumente dar, die vor allem genutzt werden, wenn etwa mangels entsprechender Zertifikate oder formal dokumentierter Qualifikationen beim potenziellen Arbeitgeber Unsicherheiten hinsichtlich der Eignung eines

Kandidaten bestehen. Ein solches betriebliches Passungsverhältnis lässt sich nach Auskunft der Transferträger bei Geringqualifizierten wesentlich eher innerhalb eines zeitlich begrenzten Praktikums bestimmen als bei Akademikern, die deutlich komplexere Aufgaben übernehmen sollen, die zudem mit teilweise längeren Einarbeitungszeiten verbunden sind. Allerdings kommt es auch vor, dass potenzielle Arbeitgeber die Beschäftigung eines Teilnehmenden grundsätzlich an die Bedingung der vorherigen Absolvierung eines für sie unentgeltlichen Praktikums knüpfen, ungeachtet der Passgenauigkeit oder des Qualifikationsniveaus. In diesen Fällen stellt die Vermittlung in ein Praktikum eher ein Zugeständnis des Transferträgers an den potenziellen Arbeitgeber und dessen Interessen dar.

Ganz allgemein sehen die interviewten Transferträger einen wesentlichen Vorteil ihrer Vermittlungsaktivitäten im Vergleich zu denen der Arbeitsagentur meist im deutlich niedrigeren Betreuungsschlüssel von ca. 1:40 in den beE gegenüber Zahlen von 1:200 oder mehr in den Agenturen. Diese intensive und kontinuierliche Kooperation, auch aufgrund der räumlichen Nähe der Transfer-Kug-Bezieher/innen zu den Beratern und der relativ hohen Kontaktdichte, erlaube eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Darüber hinaus betrachten die Transferträger ihre Kontakte in die Wirtschaft z.T. als weiteres wesentliches Kapital für ihre Arbeit. Die institutionelle Distanz zur BA wird dabei eher als hilfreich eingeschätzt, da die bisweilen negativen Konnotationen, die sich bei einem Teil der Unternehmen mit der Arbeitsverwaltung verbinden, bei der Kontaktaufnahme durch einen Transferträger entfielen. Mit Blick auf die Kontakte zu Unternehmen spielt einerseits die direkte Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis eine Rolle, zum anderen aber auch die Anbahnung eines solchen, vor allen in Gestalt von Praktika oder Probearbeitstagen.

Eine mögliche Konkurrenz zwischen Arbeitsagenturen und Transferträgern hinsichtlich der Vermittlung der Beschäftigten in der beE zeigt sich schließlich mit besonderer Deutlichkeit in der Kooperation bei der Vermittlung, wie die Diskrepanz hinsichtlich der Häufigkeit und der Effektivität der Kooperation mit diesem Akteur in der standardisierten Befragung bereits erkennen lässt. Die Einschätzungen in den Fallstudien fallen hier auf beiden Seiten entsprechend unterschiedlich aus. So betont etwa die Arbeitsagentur in einer Fallstudie, dass durchaus eine Konkurrenz wahrgenommen werde, da beide Akteure letztlich dieselbe Arbeit machten. Aufgrund des Zusammenhangs zwischen der Qualität der Kooperation und den einzelnen handelnden Personen auf beiden Seiten pflegen gerade stärker regional ausgerichtete Transferträger eine eher enge Bindung zur lokalen Arbeitsagentur, da dies eine erhebliche Erleichterung der täglichen Arbeit bedeutet. Als belastend für eine möglichst gleichberechtigte Kooperation wird dabei die grundsätzlich kontrollierende Funktion der Arbeitsagentur empfunden. Weiterhin monieren Transferträger hinsichtlich der Kooperation die teilweise unklaren bzw. organisatorisch getrennten Zuständigkeiten innerhalb der einzelnen Agenturen, etwa mit Blick auf die Abwicklung von Kurzarbeitergeld und ESF-Förderungen.

4.2.3 Schlussfolgerungen QualiKug Transfer

Aus den Angaben der ESF-geförderten Transfer-Kug-Bezieher/innen lässt sich schließen, dass die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme dazu beigetragen hat, dass die Geförderten sowohl ihre fachlichen als auch ihre methodischen Kompetenzen erhöht haben. Darüber hinaus scheint die Teilnahme an der Maßnahme auch einen Beitrag zur Erhöhung der

Selbstreflexion bei den Geförderten geleistet zu haben, indem sie diesen die Wichtigkeit beruflicher Weiterbildung und damit von Lernen vor Augen geführt hat.

In Einklang mit der hohen Nutzeneinschätzung der ESF-Maßnahme auf einem breiten Spektrum an Kompetenzen beurteilen die Geförderten diese dann insgesamt auch durchweg sehr positiv oder zumindest positiv. Des Weiteren kann festgehalten werden, dass die im ESF-OP des Bundes formulierten Zielwerte der beiden Ergebnisindikatoren in den betrachteten Jahren jeweils mehr als erreicht wurden. Schließlich bewegen sich die rechnerischen Ausgaben pro Förderfall in einem als angemessenen zu erachtenden Rahmen, insbesondere im Vergleich zu denen ähnlich gelagerter Qualifizierungsmaßnahmen im SGB III.

Das Programm *QualiKug Transfer* hat somit den in der Evaluation gesammelten Befunden zufolge seine selbstgesteckten Ziele erreicht und dies mit einem als vertretbar zu bezeichnenden Aufwand. Gleichwohl ergeben sich insbesondere aus den Untersuchungen auf Ebene der Transfergesellschaften einige Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten, auch wenn sich die Diskussionen im Vorfeld der jüngsten Neuregelung der Transferleistungen bereits in teilweise recht deutlichen und als positiv zu erachtenden Änderungen niedergeschlagen zu haben scheinen. Bedenkenswert erscheint uns vor allem Folgendes:

- Gerade mit Blick auf die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten erscheint ein wichtiger Ansatz darin zu bestehen, die Nutzung von modularen Qualifizierungen, die mittelfristig auf den Erwerb eines vollwertigen Berufsabschlusses abzielen, zu forcieren. Hierfür wären entsprechende Angebote und Zertifizierungen in Kooperation mit Bildungsträgern einerseits sowie den zuständigen Kammern andererseits zu entwickeln und zu implementieren.
- Ein Ansatz für eine systematischere Ausrichtung der Qualifizierungen für die Teilnehmenden an deren individuellen Bedarfen bestünde in einer stärkeren Verwendung von Kompetenzkonzepten auf Seiten der Transferträger. Eine Möglichkeit stellt hier die Erhebung der bestehenden Kompetenzen in den verschiedenen Dimensionen (persönliche Kompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und Fachkompetenz) im Rahmen des Profilings dar, an deren Ergebnissen sich in der Folge der individuelle Qualifizierungsplan in begründeter Weise ausrichten sollte.
- Die Handhabung der Qualifizierungspläne als Grundlage der Qualifizierungen im Rahmen der Transfergesellschaften scheint zwischen den verschiedenen Agenturen für Arbeit stark zu variieren. Während in manchen Fällen relativ pragmatisch hiermit umgegangen wird und Veränderungen keiner ausführlichen Begründung bedürfen, verfahren manche Agenturen hier deutlich strikter. Zugleich erscheint eine gewisse Flexibilität im Verlauf einer Betreuung im Rahmen einer Transfergesellschaft wünschenswert, da auf diese Weise die Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategien an die im Verlauf des Prozesses gewonnen Erkenntnisse über die Teilnehmenden und deren Arbeitsmarktchancen angepasst werden können. Vor diesem Hintergrund könnte insgesamt eine flexiblere Handhabung der Qualifizierungspläne durch die betreuenden Agenturen die Handlungsspielräume der Transferträger auch zum Nutzen der Teilnehmenden erweitern.
- Da der administrative Aufwand für die Beantragung von ESF-Mitteln relativ hoch ist, könnte ein Ansatz für eine Erleichterung der Kommunikation zwischen Transferträger

und Arbeitsagentur darin bestehen, auf Seiten der Agenturen einen einheitlichen Ansprechpartner sowohl für die Genehmigung von TransferKug als auch von ESF-Mitteln für Qualifizierungen zu benennen. Auf diese Weise würden die Befugnisse des Transferkoordinators gestärkt und die Anzahl der Schnittstellen im administrativen Prozess verringert.

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2009), Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Kurzarbeit. Nürnberg, Oktober 2009.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2011), Geschäftsbericht 2010. Nürnberg.

BA HEGA 9/2008-14: Transferleistungen – Transfermaßnahmen nach § 216a SGB III und Transferkurzarbeit nach § 216 b SGB III, gültig ab 20.09.2008.

BA-Statistik – Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010), Geförderte Qualifizierung während Kurzarbeit. Nürnberg, Dezember 2010.

BA-Statistik – Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik über Kurzarbeit von Betrieben und Kurzarbeiter. Endgültige Daten. Nürnberg, Januar 2012.

Bauer, Thomas, Michael Fertig und Christoph M. Schmidt (2009), Empirische Wirtschaftsforschung – Eine Einführung. Heidelberg/Berlin: Springer-Verlag.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007), Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Förderperiode 2007 bis 2013. Stand: 08. November 2007.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006), Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin.

Deeke, Axel und Clemens Ohlert (2009), Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit nach endgültigem Arbeitsausfall. Analysen zur Förderung im Rahmen des ESF-BA-Programms 2000 bis 2006 und zum Verbleib nach der Teilnahme. IAB-Forschungsbericht 3/2009. Nürnberg.